



**RESUMEN**  
**Convenio de Limpieza**  
**de Edificios y Locales**  
**de Catalunya**  
**2022-2025**  
**Barcelona, Girona y Lleida**



**UGT** **FeSMC**  
**.cat**

Sector  
Neteja



## INDICE

Incrementos Salariales .....	4
Artículo 29. Protección de la maternidad.....	5
Artículo 30. Permiso por lactancia.....	6
Artículo 32. Prendas de trabajo. ....	6
Artículo 35. Pago de nóminas y anticipos.....	7
Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias y fecha de devengo .....	7
Artículo 38. Retribución de vacaciones.....	8
Artículo 39. Antigüedad.....	8
Artículo 40. Horas extraordinarias.....	9
Artículo 41. Retribución de domingos o días festivos.....	9
Artículo 42. Retribución por trabajar el día de descanso .....	10
Artículo 43. Complemento pluricentro .....	10
Artículo 44. Plus nocturno .....	10
Artículo 45. Plus hospitalario.....	11
Artículo 46. Plus ambulatorio.....	12
Artículo 47. Plus residencia geriátrica.....	12
Artículo 48. Plus aeroportuario (Barcelona).....	12
Artículo 50. Incremento por toxicidad .....	13
Artículo 51. Supuestos de mejoras en las prestaciones por I.T.....	13
Artículo 52. Atención gastos por maternidad o paternidad como compensación de suplidos .....	13
Artículo 53. Póliza de seguro de accidentes.....	14
Artículo 59. Tiempo de descanso durante la jornada .....	14
Artículo 61. Vacaciones .....	14
Artículo 62. Licencias retribuidas.....	15
Artículo 64. Localidad y desplazamiento. ....	17
Grados de consanguinidad.....	19
*Anexo modificación permisos según RDL 5/2023 .....	20
Tablas Salariales Enero-Noviembre 2022 .....	22
Tablas Salariales Diciembre 2022 .....	23
Tablas Salariales 2023.....	24
Tablas Salariales 2024.....	25
Tablas Salariales 2025.....	26
Pluses y complementos.....	27
Ejemplo cálculo retribución anual (nivel limpiador/a) .....	28
Antigüedad.....	29

## INCREMENTOS SALARIALES

Los incrementos salariales durante la vigencia del convenio son los siguientes:

**Año 2022:** los salarios vigentes para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de noviembre de 2022 no tienen variación.

**Año 2022:** Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2021 se incrementarán en un 1,5% con efectos retroactivos desde 1 de diciembre de 2022; las cantidades serán las que figuran en tablas anexas.

**Año 2023:** Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2022 se incrementarán en un 3% con efectos de 1 de enero de 2023; las cantidades serán las que figuran en tablas anexas.

**Año 2024:** Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2023 se incrementarán en un 2,5% con efectos de 1 de enero de 2024; las cantidades serán las que figuran en tablas anexas.

**Año 2025:** Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2024 se incrementarán en un 3,25% con efectos de 1 de enero de 2025; las cantidades serán las que figuran en tablas anexas.

## Artículos del convenio más consultados

### Artículo 29. Protección de la maternidad.

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

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

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas, con el informe médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e del Estatuto de los Trabajadores,

durante el período necesario para la protección de su seguridad o de salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporar a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico del INSS o de las Mutuas que asista facultativamente a la trabajadora.

### **Artículo 30. Permiso por lactancia.**

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogida, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para la cura del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogida múltiples.

Quién ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptador, guardador o acogedor. Sin embargo, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento, que tendrá que comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptadores, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En todo lo no dispuesto en este artículo se estará a la normativa vigente.

### **Artículo 32. Prendas de trabajo.**

Como norma general las empresas entregarán en depósito a la persona trabajadora, al menos, dos equipos de trabajo al año distribuidos de tal modo que las personas trabajadoras dispongan de quita y pon.

No obstante, previo acuerdo con el Comité de empresa, las personas Delegadas de personal o personas trabajadoras, se podrá optar a un equipo más calzado a partir del segundo año. De no existir acuerdo se recurrirá a la norma general del párrafo anterior.

Se seguirá entregando a las personas trabajadoras de Tarragona dos equipos de quita y pon y su correspondiente calzado.

Las personas trabajadoras que deban efectuar los trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas deberán realizarlas en las condiciones que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 35. Pago de nóminas y anticipos.**

Las retribuciones se entenderán sobre la jornada completa de 40 horas semanales y su abono se realizará por meses naturales y vencidos sin que ello desvirtúe su carácter de jornal-hora reglamentario. El personal que realice jornada inferior a la establecida en el artículo 55 de este convenio, en fecha de entrada en vigor del mismo, o sea contratado en tales condiciones durante su vigencia, percibirá su salario, pluses, gratificaciones y demás devengos y vacaciones a prorrata de las horas efectivamente trabajadas. Por cada ausencia injustificada al trabajo, la persona trabajadora perderá el salario base del convenio, pluses convenio, partes proporcionales de domingo, festivos pagados y gratificaciones reglamentarias correspondientes al día de la falta.

El pago de la nómina se pondrá a disposición de las personas trabajadoras en el primer día laborable del mes siguiente al devengo. La persona trabajadora 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 retribuciones se efectuará por transferencia bancaria, cheque bancario o cualquier otro sistema que convengan las partes.

Las empresas deberán entregar a las personas trabajadoras, las nóminas o recibos de salarios del mes anterior, en los quince días siguientes, ya sea entregándose en el centro de trabajo o a través del correo o a través de cualquier otro medio.

### **Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias y fecha de devengo.**

#### **En las provincias de Barcelona y Girona:**

El personal a que afecta el presente convenio tendrá derecho a las siguientes gratificaciones:

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

Las personas trabajadoras que inicien el disfrute de su período completo de vacaciones dentro de la primera quincena de julio percibirán la paga extraordinaria de dicho mes en la fecha de inicio de aquéllas o con la mensualidad de junio, en las fechas de pago que tengan establecidas organizativamente cada empresa y siempre de conformidad con lo establecido en el artículo 61 de este Convenio.

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

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

El personal que no lleve una anualidad completa en el servicio de la empresa, percibirá dichas gratificaciones a prorrata del tiempo realmente trabajado, computándose la misma de fecha a fecha.

El personal que trabaje jornada inferior a la establecida en este Convenio percibirá las gratificaciones a prorrata del tiempo realmente trabajado, siendo su módulo la jornada de 40 horas semanales y el salario correspondiente a la misma. Previo acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, o con las propias personas trabajadoras de no existir dichos representantes, las empresas podrán abonar la gratificación extraordinaria de marzo a prorrata en doce mensualidades.

#### **En la provincia de Lleida:**

Las personas trabajadoras afectadas por este convenio tienen derecho a las pagas extraordinarias siguientes:

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

#### **Artículo 38. Retribución de vacaciones.**

##### **En las provincias de Barcelona, Girona y Lleida:**

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

Las personas trabajadoras que no efectúen jornada completa o no lleven una anualidad prestando sus servicios para la empresa percibirán la retribución de vacaciones proporcionalmente a la jornada y tiempo realmente trabajado.

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

#### **Artículo 39. Antigüedad.**

##### **En las provincias de Barcelona y Girona:**

1. Las personas trabajadoras que hayan ingresado en la empresa a partir del 1 de enero de 1997 devengarán y cobrarán cuatrienios (4 años) al 4% sobre el salario base.



2. Los nuevos cuatrienios al 4% se sumarán a los trienios al 5% que cada persona trabajadora haya adquirido hasta el 1 de junio de 1998.

3. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá suponer en ningún caso más de un 10% a los 5 años, del 25% a los 15 años, del 40% a los 20 años y del 60%, como máximo a los 25 años o más. Lo aquí dispuesto, se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance o de adquisición en el período de tiempo correspondiente.

### **En la provincia de Lleida:**

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

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

### **Artículo 40. Horas extraordinarias.**

#### **En las provincias de Barcelona, Girona y Lleida:**

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

Se prohíben hacer horas extraordinarias en los períodos nocturnos y que las realicen las personas trabajadoras menores de 18 años.

### **Artículo 41. Retribución de domingos o días festivos.**

#### **En las provincias de Barcelona y Girona.**

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

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

En el supuesto que la jornada laboral coincida sólo en parte con domingos o festivos, o no sean completas, se percibirán las cantidades estipuladas anteriormente a prorrata de la jornada semanal realizada y del tiempo realmente trabajado en domingo o festivo.

Aquellas personas trabajadoras, que tengan que trabajar los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán el plus Festivo recogido en el Convenio. Ambos serán proporcionales a la jornada que trabajen.

### **En la provincia de Lleida.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio o treinta y seis horas ininterrumpidas. 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, gozará de un día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo de dichas fiestas. En este último caso el salario del domingo o festivo trabajado será el mismo que el de cualquier día de trabajo ordinario.

### **Artículo 42. Retribución por trabajar el día de descanso.**

#### **En las provincias de Barcelona y Girona.**

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

#### **En la provincia de Lleida.**

En el caso de que, previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras, se trabaje en día de descanso semanal compensatorio de domingo, o la fiesta intersemanal, el salario de dicho día se percibirá con un recargo del 75% sobre el salario base del convenio.

Los pluses se percibirán sin recargo alguno.

### **Artículo 43. Complemento pluricentro.**

Las personas trabajadoras que efectúen su jornada habitual diaria en tres centros o más, percibirán un complemento salarial del 2% del salario base, proporcionalmente a la jornada que realicen.

### **Artículo 44. Plus nocturno.**

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

a) Trabajando en dicho período menos de 4 horas, el plus o complemento se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.

b) Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno son cuatro o más se abonará en complemento como si de la totalidad de la jornada se hubiera realizado en período nocturno.

c) El personal con jornada inferior a la establecida en este convenio percibirá el plus a prorrata de las horas trabajadas en período nocturno, calculado sobre el salario base de convenio que le corresponda, de acuerdo con su jornada reducida, de conformidad con el artículo 56 de este Convenio.

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

Todas las personas trabajadoras que efectúen su jornada laboral en período nocturno, aunque fuera por su propia naturaleza, percibirán el Plus de nocturnidad en la cuantía del 25% del salario base para jornada de 40 horas.

Quedan excluidas del citado complemento todas aquellas personas trabajadoras ocupadas en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en períodos nocturnos a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos y no fuera satisfecho su coste por la empresa a la que se presta el servicio.

#### **Artículo 45. Plus hospitalario.**

##### **En las provincias de Barcelona y Girona:**

Se retribuirá un Plus Hospitalario para Las personas trabajadoras destinadas a un centro sanitario cuya actividad asistencial comprenda internación y quirófanos, ambos en el mismo centro.

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

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

De ahí que dicho personal, por causa del riesgo ponderado y de la estructura asistencial con cuyo personal cualificado trabaja simultánea y coordinadamente, tenga que cumplir las especificaciones dadas por su propia empresa de acuerdo con los niveles objetivos de higiene ambiental que haya establecido la dirección médica del centro en cuestión.

El referido personal, por causa de la singularidad del puesto de trabajo antes definida, percibirá un complemento de puesto de trabajo, denominado Plus Hospitalario, cuyo importe asciende al 20% del respectivo salario base de Convenio, escuetamente de la parte de su jornada adscrita al centro sanitario en cuestión.

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

### **En la provincia de Lleida:**

Las personas trabajadoras que presten su servicio en Hospitales o Clínicas, percibirán un Plus por día trabajado fijado en la tabla salarial para la Provincia de Lleida que se anexa a este Convenio.

### **Artículo 46. Plus ambulatorio (Lleida).**

#### **En la provincia de Lleida:**

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en centros ambulatorios tendrán derecho a percibir un complemento según tablas salariales por día de trabajo. Este complemento tendrá carácter cotizable.

### **Artículo 47. Plus residencia geriátrica (Lleida).**

#### **En la provincia de Lleida:**

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en centros geriátricos tendrán derecho percibir un complemento económico según tablas salariales. Este complemento tendrá carácter cotizable.

### **Artículo 48. Plus aeroportuario (Barcelona).**

Las personas trabajadoras del aeropuerto del Prat de Llobregat (Barcelona) que realicen la limpieza de aviones e instalaciones adjudicadas mediante concurso público directamente por AENA o entidad pública o privada que en su día la pueda sustituir, percibirán un complemento salarial que en lo sucesivo se denominará plus aeroportuario.

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

La percepción del citado plus, obliga a las personas trabajadoras a cumplir con los términos del acuerdo o acuerdos por los que fueron establecidos en cada una de las empresas adjudicatarias.

Las personas trabajadoras que en un futuro pasen a realizar la limpieza de aviones e instalaciones, según descripción del primer párrafo de este artículo, por ampliación de servicios o nuevo *handling*, percibirán el Plus en igual porcentaje al señalado en este artículo.

Aquellas personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este Convenio vinieran percibiendo cantidades superiores al porcentaje señalado en el presente artículo, los mantendrán en los términos en los que lo pactaron con sus respectivas empresas no siendo ni compensable ni absorbible durante la vigencia del presente Convenio, experimentando los incrementos salariales previstos en este Convenio.

## **Artículo 50. Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad.**

### **En la provincia de Barcelona, Lleida y Girona:**

Las personas trabajadoras que realicen labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas, percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base de su grupo y nivel profesional. Si estas labores se efectuaran únicamente durante la mitad de la jornada o en menos tiempo, el plus sería del 10%.

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

## **Artículo 51. Supuestos de mejoras en las prestaciones por IT.**

### **En las provincias de Barcelona, Girona y Lleida:**

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, con hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora denominada para accidente de trabajo y enfermedades profesionales, a partir del primer día de internación y solamente mientras dure esta.

En caso de situaciones de hospitalización derivada de enfermedad común y/o accidente no-laboral, la empresa complementará desde el primer día y hasta un máximo de 35 días, hasta el 100% de la base reguladora de incapacidad temporal. Por cada día de hospitalización, se compensará otro día por recuperación, no pudiendo superarse el tope de 35 días sumando ambas situaciones.

No se percibirán en dicho complemento las partes correspondientes al Plus transporte, Plus convenio y Plus festivo.

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

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

## **Artículo 52. Atención gastos por maternidad o paternidad como compensación de suplidos**

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

### **Artículo 53. Póliza de seguro de accidentes.**

Las empresas deben concertar con una entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de todas las personas trabajadoras de su plantilla de personal en virtud de la cual se garantice que, en caso de muerte o incapacidad permanente en los grados de absoluta o de gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo (incluido “in itinere”), percibirán una indemnización de 7.500 euros. En el caso de muerte, las personas trabajadoras podrán designar el beneficiario de esta indemnización, o en todo caso, será la persona a quien corresponda legalmente.

### **Artículo 59. Tiempo de descanso durante la jornada.**

#### **En las provincias de Barcelona y Girona:**

20 minutos siempre que se trabajen 5 horas o más seguidas. Se computará dicho período de descanso desde el momento en que se deja el trabajo, hasta el momento en que se inicia de nuevo. Dicho período se retribuirá como trabajado, con excepción de los complementos salariales de cantidad y calidad, y se computarán como efectivamente trabajados a todos los efectos.

### **Artículo 61. Vacaciones.**

Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio un período de vacaciones de 31 días naturales retribuidos tal como se especifica en el artículo 38. El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.

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

Sólo en los casos de urgencias, imponderables o subrogaciones no previstas que alteren dicho plan, y de acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, podrá variarse la programación realizada con anterioridad.

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

Las fechas de los días de vacaciones de la persona trabajadora pluriempleada las establecerá aquella de las empresas para la que realice la parte de jornada mayor. En caso de igualdad, aquella de más antigua vinculación con dicha persona trabajadora.

Si al momento de iniciarse su período de vacaciones, la persona trabajadora se halla en situación de IT, se estará a lo que disponga la legislación laboral vigente.

Cuando el período de descanso por maternidad coincida con el período vacacional, las personas trabajadoras disfrutarán de sus vacaciones una vez finalizado el descanso.

Las vacaciones no se iniciarán en día festivo de la persona trabajadora, ni tampoco en el día que coincida con su descanso semanal.

### Periodos de devengo:

El periodo anual de devengo se computa des del 1 de agosto hasta el 31 de julio del año siguiente para las provincias de Barcelona y Girona. Para Lleida y Tarragona el periodo de cómputo será por año natural del 1 de enero al 31 de diciembre

### Artículo 62. Licencias retribuidas.

*\*Ver anexo modificación permisos según RDL 5/2023*

**1.** Las personas trabajadoras regidas por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de **licencias sin pérdida de retribución** en los casos y con la duración que a continuación se indican:

**a.** Matrimonio de la persona trabajadora: 15 días.

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

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

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

- Hasta un día y fracción, permiso de 2 días.
- Por 2 días, permiso de 2 días.
- Por 3 o más días, permiso de 4 días.

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

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

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

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

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

**f.** Los cargos representativos sindicales, así como, los legales representantes de las personas trabajadoras gozarán de los derechos establecidos en la Disposiciones legales vigentes.

**g.** Para concurrir a exámenes: durante el tiempo indispensable.

**h.** Un día por traslado del domicilio habitual.

i. Por matrimonio de hijos y de hermanos: un día dentro de la provincia y, 2 días si tiene Jugar fuera de aquella. El día de permiso deberá coincidir con la fecha de celebración o día posterior. En el caso de matrimonio de hijos, será opción de los padres de ambos disfrutar dicho permiso el día de la boda, el anterior o el posterior de la misma.

La persona trabajadora, deberá necesariamente acreditar, cuando le sea posible y siempre antes de 1 mes, la celebración de dicho matrimonio aportando la correspondiente fotocopia del libro de familia de los contrayentes.

j. Aquellas personas trabajadoras a las que les coincida el horario de visita de su médico de cabecera con su propia jornada de trabajo, tendrá derecho a 4 horas cada trimestre para asistir a la visita médica por motivos propios o para acompañar a hijos-as, ascendientes de primer grado de consanguinidad, siempre que, en ambos casos, convivan con la persona trabajadora y acrediten dicha convivencia, sin pérdida alguna de retribución. Dichas horas deberán ser justificadas por medio de parte facultativo y no se podrán acumular en los diferentes trimestres.

k. Para asistencia al médico especialista, el permiso será por el tiempo necesario, debiéndolo justificar igualmente con parte facultativo.

l. Para acompañamiento de cónyuge, padres o hijos mayores de 16 años, para tratamientos de quimioterapia y radioterapia en centro sanitario 3 días. Se necesitará preaviso de 2 días hábiles y justificación. En el supuesto que una norma posterior establezca un permiso de la misma naturaleza, estos tres días de licencia quedarán absorbidos por el permiso previsto en la normativa.

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

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

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

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

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

c. Tendrá los mismos derechos respecto a licencias, los ascendentes y descendientes de la pareja de la persona trabajadora, con la limitación y requisitos aquí establecidos.

### 3. Días de asuntos propios:

#### En las provincias de Barcelona y Girona:

**Dos días** retribuidos como efectivamente trabajados. Deberá preavisarse por escrito con un mínimo de antelación de siete días a la fecha propuesta de disfrute.



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

Las personas trabajadoras que ya hayan disfrutado de los días de asuntos propios con una empresa y, por subrogación pasen a otra no tendrán derecho a una nueva solicitud.

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

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

#### **En la provincia de Lleida:**

**Dos días**, un día para gestiones personales, deberá anunciarlo la persona trabajadora a la empresa con una antelación de dos días.

Un día de libre disposición que deberá solicitarse a la empresa con un preaviso mínimo de siete días, el cual no podrá acumularse ni al inicio ni al final de los períodos vacacionales ni a los puentes hacer puentes, y en ningún caso podrá disfrutarse el mismo por más del 10% de la plantilla del centro de trabajo salvo pacto en contrario entre empresa y persona trabajadora. Además disfrutará del sábado santo como día festivo, y en el caso de que se tenga que trabajar, la empresa podrá optar por determinar su compensación económica con el salario de un día o con un día de descanso intersemanal.

#### **Artículo 64. Localidad y desplazamiento.**

##### **Para las provincias de Barcelona y Girona:**

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

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

Para compensar, además, los gastos de desplazamiento desde el centro de trabajo en el que se inicie su jornada a los restantes que tengan asignados durante la misma, dentro de la localidad, sólo dará derecho a la compensación económica del importe de los servicios públicos de transporte entre uno y otros centros de trabajo que exceda de los 89,65 euros mensuales correspondientes al plus distancia y transporte que se estableció en Convenio 2010-2013.

Se computarán como efectivamente trabajados los períodos de tiempo empleados en desplazamientos entre centros de trabajo, dentro de la jornada laboral continuada. En lo demás, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### **Dietas:**

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

### **Para la provincia de Lleida:**

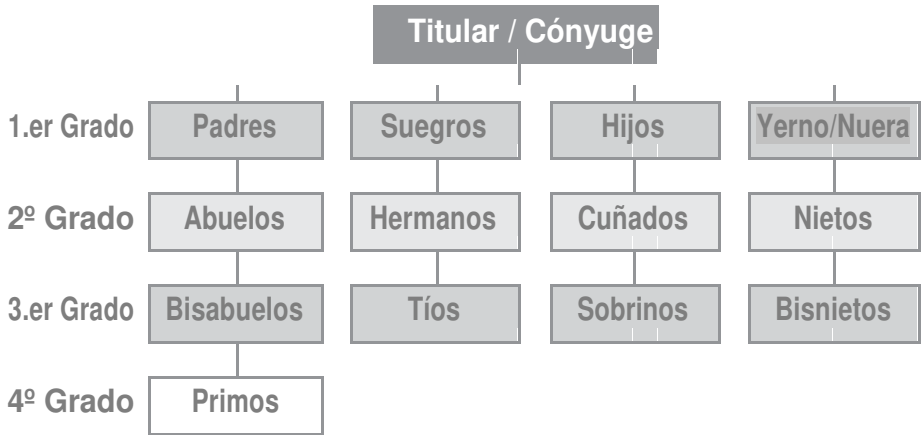
El desplazamiento de la persona trabajadora desde su domicilio hasta el centro de trabajo en el que se inicie la jornada; así como el regreso desde el centro de trabajo en el que se concluya hasta su domicilio, no dará derecho a compensación de ningún tipo, salvo el plus extrasalarial de transporte establecido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

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

### **Dietas:**

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

## Grados de consanguinidad y afinidad



**\*Anexo modificación permisos según RDL 5/2023**

**Art. 37 ET**

Modifica las letras a), b) y añade la letra b)bis en el art.37.3.

Modifica los apartados 4 y 5.

Añade el apartado 9.

**Permiso por matrimonio y pareja de hecho**

El permiso de 15 días naturales por matrimonio se reconoce también al supuesto de registro de pareja de hecho.

**Permiso por accidente o enfermedad...**

En el caso del permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica **se amplían los días y los sujetos causantes**. Así, con la actual regulación se tendrá derecho a **5 días de permiso**. Se incluye dentro del supuesto **al cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, a familiares consanguíneos de la pareja a de hecho, así como convivientes de la persona trabajadora**.

**Permiso por fallecimiento**

El permiso por fallecimiento ahora **pasa a regularse en el art. 37. 3 b) bis** que se mantiene en 2 días, con posibilidad de ampliarse a 2 más en caso de desplazamiento.

Como novedad **incluye a la pareja de hecho o parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad de esta**.

## Permiso por nacimiento, adopción, guarda...

Para el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, si **bien mantiene la limitación del ejercicio simultáneo** en el caso de que dos personas trabajen en la misma empresa, **añade que la empresa deberá comunicar su decisión por escrito aludiendo a “razones fundadas y objetivas de funcionamiento”, debiendo en tal caso ofrecer un plan alternativo que haga posible el ejercicio efectivo del derecho.**

## Permiso por ausentarse por fuerza mayor

El nuevo apartado 9 del art. 37 ET establece el **derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos urgentes** relacionados con el accidente o enfermedad de un familiar o conviviente, sobre lo que deberá aportar acreditación. Las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año serán retribuidas, y se estará a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Por tanto, **es un nuevo derecho** que da lugar a un **permiso que se puede disfrutar por horas**. Éstas serán **retribuidas si no exceden el equivalente a 4 días, y no retribuidas si lo exceden**.

## Permiso de lactancia

Se modifica el art. 37.4 ET para incluir la **obligación por parte de la empresa de motivar la decisión de limitar el derecho, en el supuesto de coincidencia de dos personas trabajadoras de la misma empresa que tengan derecho a ejercer el derecho por el mismo sujeto causante.**

La norma indica que **se deberá ofrecer un plan alternativo** que asegure el efectivo ejercicio del permiso.

ESTAS MEDIDAS ENTRARON VIGOR EL 30 DE JUNIO DE 2023



## Anexo II Tablas salariales 2022-2025

Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona - Enero-Noviembre 2022					
		Referencias categorías anterior convenio	Salario Base mes	Plus convenio mes	Total mes
Grupo I	Nivel 1	<b>Personal directivo</b>			
		Dirección	1.475,29 €	182,86 €	1.658,15 €
		Dirección comercial			
		Dirección administrativa			
		Jefe de compras			
		Jefe servicio			
<b>Personal titulado</b>					
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado grado superior	1.188,60 €	182,86 €	1.371,46 €
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado medio	1.147,67 €	182,86 €	1.330,53 €
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado laboral o prof.	1.008,44 €	182,86 €	1.191,30 €
<b>Personal administrativo</b>					
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo 1ª	1.147,67 €	182,86 €	1.330,53 €
		Jefe administrativo 2ª			
Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1ª administrativo	1.008,44 €	182,86 €	1.191,30 €
		Personal oficial 2ª administrativo			
Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	886,73 €	182,86 €	1.069,59 €
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	877,93 €	182,86 €	1.060,79 €
<b>Mandos intermedios</b>					
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encarg. gral.	1.124,96 €	182,86 €	1.307,82 €
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encarg. zona	1.084,03 €	182,86 €	1.266,89 €
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor-encarg. sector	1.043,00 €	182,86 €	1.225,86 €
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	975,00 €	182,86 €	1.157,86 €
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	937,72 €	182,86 €	1.120,58 €
<b>Personal operario</b>					
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	925,26 €	182,86 €	1.108,12 €
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	900,39 €	182,86 €	1.083,25 €
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	962,60 €	182,86 €	1.145,46 €
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	882,34 €	182,86 €	1.065,20 €
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-	877,93 €	182,86 €	1.060,79 €
		Personal listero/personal vigilante			

Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona - Diciembre 2022					
		Referencias categorías anterior convenio	Salario Base mes	Plus convenio mes	Total mes
Grupo I	Nivel 1	<b>Personal directivo</b>			
		Dirección	1.497,42 €	185,60 €	1.683,02 €
		Dirección comercial			
		Dirección administrativa			
		Jefe de compras			
Jefe servicio					
		<b>Personal titulado</b>			
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado grado superior	1.206,43 €	185,60 €	1.392,03 €
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado medio	1.164,89 €	185,60 €	1.350,49 €
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado laboral o prof.	1.023,57 €	185,60 €	1.209,17 €
		<b>Personal administrativo</b>			
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo 1ª	1.164,89 €	185,60 €	1.350,49 €
		Jefe administrativo 2ª			
Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1ª administrativo	1.023,57 €	185,60 €	1.209,17 €
		Personal oficial 2ª administrativo			
Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	900,03 €	185,60 €	1.085,63 €
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	891,10 €	185,60 €	1.076,70 €
		<b>Mandos intermedios</b>			
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encarg. gral.	1.141,83 €	185,60 €	1.327,44 €
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encarg. zona	1.100,29 €	185,60 €	1.285,89 €
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor-encarg. sector	1.058,65 €	185,60 €	1.244,25 €
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	989,63 €	185,60 €	1.175,23 €
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	951,79 €	185,60 €	1.137,39 €
		<b>Personal operario</b>			
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	939,14 €	185,60 €	1.124,74 €
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	913,90 €	185,60 €	1.099,50 €
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	977,04 €	185,60 €	1.162,64 €
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	895,58 €	185,60 €	1.081,18 €
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-	891,10 €	185,60 €	1.076,70 €
		Personal listero/personal vigilante			

<b>Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona - 2023</b>					
		<b>Referencias categorías anterior convenio</b>	<b>Salario Base mes</b>	<b>Plus convenio mes</b>	<b>Total mes</b>
<b>Grupo I</b>	<b>Nivel 1</b>	<b>Personal directivo</b>			
		Dirección	1.542,34 €	191,17 €	1.733,51 €
		Dirección comercial			
		Dirección administrativa			
		Jefe de compras			
		Jefe servicio			
<b>Personal titulado</b>					
<b>Grupo I</b>	<b>Nivel 2</b>	Personal titulado	1.242,62 €	191,17 €	1.433,79 €
<b>Grupo I</b>	<b>Nivel 3</b>	Personal titulado grado superior	1.199,83 €	191,17 €	1.391,00 €
<b>Grupo I</b>	<b>Nivel 4</b>	Personal titulado grado medio	1.054,27 €	191,17 €	1.245,44 €
<b>Personal administrativo</b>					
<b>Grupo II</b>	<b>Nivel 1</b>	Jefe administrativo 1ª	1.199,83 €	191,17 €	1.391,00 €
		Jefe administrativo 2ª			
<b>Grupo II</b>	<b>Nivel 2</b>	Personal oficial 1ª administrativo	1.054,27 €	191,17 €	1.245,44 €
		Personal oficial 2ª administrativo			
<b>Grupo II</b>	<b>Nivel 3</b>	Personal auxiliar administrativo	927,03 €	191,17 €	1.118,20 €
<b>Grupo II</b>	<b>Nivel 4</b>	Telefonista	917,83 €	191,17 €	1.109,00 €
<b>Mandos intermedios</b>					
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 1</b>	Personal supervisor-encarg. gal.	1.176,09 €	191,17 €	1.367,26 €
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 2</b>	Personal supervisor-encarg. zona	1.133,30 €	191,17 €	1.324,47 €
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 3</b>	Personal supervisor-encarg. sector	1.090,40 €	191,17 €	1.281,58 €
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 4</b>	Personal encargado edificio	1.019,31 €	191,17 €	1.210,48 €
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 5</b>	Responsable equipo	980,34 €	191,17 €	1.171,51 €
<b>Personal operario</b>					
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 1</b>	Especialista y oficial/a	967,31 €	191,17 €	1.158,48 €
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 2</b>	Peón especializado y ayudante	941,31 €	191,17 €	1.132,48 €
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 3</b>	Personal conductor limpiador	1.006,35 €	191,17 €	1.197,52 €
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 4</b>	Personal limpiador y peón	922,45 €	191,17 €	1.113,62 €
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 5</b>	Ordenanza-personal almacén- Personal listero/personal vigilante	917,83 €	191,17 €	1.109,00 €



<b>Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona - 2024</b>					
		<b>Referencias categorías anterior convenio</b>	<b>Salario Base mes</b>	<b>Plus convenio mes</b>	<b>Total mes</b>
<b>Grupo I</b>	<b>Nivel 1</b>	<b>Personal directivo</b>			
		Dirección	1.580,90 €	195,95 €	1.776,85 €
		Dirección comercial			
		Dirección administrativa			
		Jefe de compras			
		Jefe servicio			
<b>Personal titulado</b>					
<b>Grupo I</b>	<b>Nivel 2</b>	Personal titulado	1.273,69 €	195,95 €	1.469,64 €
<b>Grupo I</b>	<b>Nivel 3</b>	Personal titulado grado superior	1.229,83 €	195,95 €	1.425,78 €
<b>Grupo I</b>	<b>Nivel 4</b>	Personal titulado grado medio	1.080,63 €	195,95 €	1.276,58 €
<b>Personal administrativo</b>					
<b>Grupo II</b>	<b>Nivel 1</b>	Jefe administrativo 1ª	1.229,83 €	195,95 €	1.425,78 €
		Jefe administrativo 2ª			
<b>Grupo II</b>	<b>Nivel 2</b>	Personal oficial 1ª administrativo	1.080,63 €	195,95 €	1.276,58 €
		Personal oficial 2ª administrativo			
<b>Grupo II</b>	<b>Nivel 3</b>	Personal auxiliar administrativo	950,21 €	195,95 €	1.146,16 €
<b>Grupo II</b>	<b>Nivel 4</b>	Telefonista	940,78 €	195,95 €	1.136,73 €
<b>Mandos intermedios</b>					
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 1</b>	Personal supervisor-encarg. gral.	1.205,49 €	195,95 €	1.401,44 €
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 2</b>	Personal supervisor-encarg. zona	1.161,63 €	195,95 €	1.357,58 €
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 3</b>	Personal supervisor-encarg. sector	1.117,66 €	195,95 €	1.313,61 €
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 4</b>	Personal encargado edificio	1.044,80 €	195,95 €	1.240,75 €
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 5</b>	Responsable equipo	1.004,85 €	195,95 €	1.200,80 €
<b>Personal operario</b>					
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 1</b>	Especialista y oficial/a	991,50 €	195,95 €	1.187,45 €
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 2</b>	Peón especializado y ayudante	964,85 €	195,95 €	1.160,80 €
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 3</b>	Personal conductor limpiador	1.031,51 €	195,95 €	1.227,46 €
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 4</b>	Personal limpiador y peón	945,51 €	195,95 €	1.141,46 €
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 5</b>	Ordenanza-personal almacén- Personal listero/personal vigilante	940,78 €	195,95 €	1.136,73 €

<b>Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona - 2025</b>					
		<b>Referencias categorías anterior convenio</b>	<b>Salario Base mes</b>	<b>Plus convenio mes</b>	<b>Total mes</b>
<b>Grupo I</b>	<b>Nivel 1</b>	<b>Personal directivo</b>			
		Dirección	1.632,28 €	202,32 €	1.834,60 €
		Dirección comercial			
		Dirección administrativa			
		Jefe de compras			
		Jefe servicio			
<b>Personal titulado</b>					
<b>Grupo I</b>	<b>Nivel 2</b>	Personal titulado	1.315,08 €	202,32 €	1.517,40 €
<b>Grupo I</b>	<b>Nivel 3</b>	Personal titulado grado superior	1.269,80 €	202,32 €	1.472,12 €
<b>Grupo I</b>	<b>Nivel 4</b>	Personal titulado grado medio	1.115,75 €	202,32 €	1.318,07 €
<b>Personal administrativo</b>					
<b>Grupo II</b>	<b>Nivel 1</b>	Superior administrativo 1ª	1.269,80 €	202,32 €	1.472,12 €
		Superior administrativo 2ª			
<b>Grupo II</b>	<b>Nivel 2</b>	Personal oficial 1ª administrativo	1.115,75 €	202,32 €	1.318,07 €
		Personal oficial 2ª administrativo			
<b>Grupo II</b>	<b>Nivel 3</b>	Personal auxiliar administrativo	981,09 €	202,32 €	1.183,41 €
<b>Grupo II</b>	<b>Nivel 4</b>	Telefonista	971,35 €	202,32 €	1.173,67 €
<b>Mandos intermedios</b>					
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 1</b>	Personal supervisor-encarg. gal.	1.244,67 €	202,32 €	1.446,99 €
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 2</b>	Personal supervisor-encarg. zona	1.199,38 €	202,32 €	1.401,70 €
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 3</b>	Personal supervisor-encarg. sector	1.153,99 €	202,32 €	1.356,31 €
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 4</b>	Personal encargado edificio	1.078,75 €	202,32 €	1.281,07 €
<b>Grupo III</b>	<b>Nivel 5</b>	Responsable equipo	1.037,51 €	202,32 €	1.239,82 €
<b>Personal operario</b>					
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 1</b>	Especialista y oficial/a	1.023,72 €	202,32 €	1.226,04 €
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 2</b>	Peón especializado y ayudante	996,20 €	202,32 €	1.198,52 €
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 3</b>	Personal conductor limpiador	1.065,03 €	202,32 €	1.267,35 €
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 4</b>	Personal limpiador y peón	976,24 €	202,32 €	1.178,56 €
<b>Grupo IV</b>	<b>Nivel 5</b>	Ordenanza-personal almacén- Personal listero/personal vigilante	971,35 €	202,32 €	1.173,67 €

<b>DICIEMBRE 2022</b>	
<b>PLUSES Y COMPLEMENTOS</b>	
<b>Para Barcelona y Girona</b>	
Plus festivo diurno	50,82 €
Plus festivo nocturno	55,25 €
Plus festivo especial	14,17 €
Bolsa de maternidad	286,75 €
<b>Para Lleida</b>	
Plus geriátrico de Lleida	0,92 €
Plus ambulatorio de Lleida	0,92 €
Plus hospitalario de Lleida	1,70 €
Bolsa de maternidad	286,75 €
<b>Para Tarragona</b>	
Media dieta	11,79 €
Dieta entera	34,46 €
Kilometraje	0,25 €
Horas Extras	10,67 €
Bolsa de maternidad	286,75 €

<b>2023</b>	
<b>PLUSES Y COMPLEMENTOS</b>	
<b>Para Barcelona y Girona</b>	
Plus festivo diurno	52,35 €
Plus festivo nocturno	56,90 €
Plus festivo especial	14,59 €
Bolsa de maternidad	295,35 €
<b>Para Lleida</b>	
Plus geriátrico de Lleida	0,95 €
Plus ambulatorio de Lleida	0,95 €
Plus hospitalario de Lleida	1,75 €
Bolsa de maternidad	295,35 €
<b>Para Tarragona</b>	
Media dieta	12,15 €
Dieta entera	35,49 €
Kilometraje	0,26 €
Horas Extras	10,99 €
Bolsa de maternidad	295,35 €

<b>2024</b>	
<b>PLUSES Y COMPLEMENTOS</b>	
<b>Para Barcelona y Girona</b>	
Plus festivo diurno	53,65 €
Plus festivo nocturno	58,33 €
Plus festivo especial	14,96 €
Bolsa de maternidad	302,73 €
<b>Para Lleida</b>	
Plus geriátrico de Lleida	0,98 €
Plus ambulatorio de Lleida	0,98 €
Plus hospitalario de Lleida	1,79 €
Bolsa de maternidad	302,73 €
<b>Para Tarragona</b>	
Media dieta	12,45 €
Dieta entera	36,38 €
Kilometraje	0,27 €
Horas Extras	11,26 €
Bolsa de maternidad	302,73 €

<b>2025</b>	
<b>PLUSES Y COMPLEMENTOS</b>	
<b>Para Barcelona y Girona</b>	
Plus festivo diurno	55,40 €
Plus festivo nocturno	60,22 €
Plus festivo especial	15,45 €
Bolsa de maternidad	312,57 €
<b>Para Lleida</b>	
Plus geriátrico de Lleida	1,01 €
Plus ambulatorio de Lleida	1,01 €
Plus hospitalario de Lleida	1,85 €
Bolsa de maternidad	312,57 €
<b>Para Tarragona</b>	
Media dieta	12,86 €
Dieta entera	37,56 €
Kilometraje	0,28 €
Horas Extras	11,63 €
Bolsa de maternidad	312,57 €

**ANEXO III**

**Ejemplo cálculo retribución anual: nivel personal limpiador**

<b>Ejemplo cálculo retribución anual: nivel personal limpiador - 2023</b>			
<b>Salario base</b>	922,45 €	x 12 =	<b>11.069,43 €</b>
<b>Plus convenio</b>	191,16 €	x 12 =	<b>2.293,93 €</b>
<b>Cálculo pagas extras</b>	922,45 x 12:365 x 90+191,16(P.conv) x3		<b>3.302,92 €</b>
<b>TOTAL ANUAL</b>			<b>16.666,28 €</b>
<b>Ejemplo cálculo retribución anual: nivel personal limpiador - 2024</b>			
<b>Salario base</b>	945,51 €	x 12 =	<b>11.346,17 €</b>
<b>Plus convenio</b>	195,95 €	x 12 =	<b>2.351,40 €</b>
<b>Cálculo pagas extras</b>	945,51 x 12:365 x 90+195,95(P.conv) x3		<b>3.385,52 €</b>
<b>TOTAL ANUAL</b>			<b>17.083,09 €</b>
<b>Ejemplo cálculo retribución anual: nivel personal limpiador - 2025</b>			
<b>Salario base</b>	976,24 €	x 12 =	<b>11.714,92 €</b>
<b>Plus convenio</b>	202,32 €	x 12 =	<b>2.427,69 €</b>
<b>Cálculo pagas extras</b>	976,24 x 12:365 x 90+202,32(P.conv) x3		<b>3.495,56 €</b>
<b>TOTAL ANUAL</b>			<b>17.638,17 €</b>

### ANEXO IV Antigüedad en Lleida (\*)

(\*) Desde el 31 de diciembre del año 2000 los siguientes importes se encuentran congelados.

	A
<b>Personal directivo:</b>	
Director	0,96
Director comercial	0,90
Director administrativo	0,90
Jefe de personal	0,90
Jefe de compras	0,90
Jefe servicios	0,90
Titulado grado superior	0,78
Titulado grado medio	0,75
Titulado laboral o prof.	0,66
<b>Personal administrativo:</b>	
Jefe administrativo 1	0,75
Jefe administrativo 2	0,72
Cajero	0,68
Oficial 1 administrativo	0,66
Oficial 2 administrativo	0,61
Auxiliar administrativo	0,58
Telefonista	0,58
Cobrador	0,58
<b>Subalternos:</b>	
Ordenanza	0,58
Almacenero	0,58
Listero	0,58
Vigilante	0,58
<b>Mandos intermedios:</b>	
Supervisor encargado general	0,74
Supervisor o encargado de zona	0,70
Superv. o encar. de sector o edificio	0,70
Encargado de grupo o turno	0,68
Responsable equipo	0,61
<b>Personal obrero:</b>	
Especialista	0,60
Peón especializado	0,58
Limpiador/a 0,58	0,58
Conductor de limpieza	0,61
<b>Oficios varios:</b>	
Oficial	0,60
Ayudante	0,58
Peón	0,58
Botones	—

# VISITA NUESTRA PÁGINA WEB

[fesmcugt.cat](http://fesmcugt.cat)

**Convenis – Legislació – Notícies – Enllaços**



**Federació de Serveis, Mobilitat i  
Consum – FeSMC-UGT**  
Rambla del Raval, 29-35, 3a i 4a Planta  
08001 Barcelona  
Tel. 93 304 68 06/03

[neteja.fesmc@catalunya.ugt.org](mailto:neteja.fesmc@catalunya.ugt.org)

**Assessoria laboral de la FeSMC-UGT**  
Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta  
08001 Barcelona  
Tel. 93 304 68 06

[asesores.fesmc@catalunya.ugt.org](mailto:asesores.fesmc@catalunya.ugt.org)



**Som** som drets. som lluita.



**UGT** **FeSMC**  
**.cat**

Sector  
Neteja

**Federació de Serveis, Mobilitat i Consum**  
**UGT de Catalunya**

Rambla del Raval, 29-35, 3<sup>a</sup> i 4<sup>a</sup> planta  
08001 Barcelona  
Tel. 93 304 68 06 /03

**Sector de Limpieza**

[neteja.fesmc@catalunya.ugt.org](mailto:neteja.fesmc@catalunya.ugt.org)

[www.fesmcutg.cat](http://www.fesmcutg.cat)