



RESUMEN
Convenio de Limpieza
de Edificios y Locales
de Catalunya

2022-2025

-TARRAGONA-



UGT **FeSMC**
.cat

Sector
Neteja

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.

INDICE

Artículo 17. Contrato a tiempo parcial (Tarragona).....	4
Artículo 29. Protección de la maternidad.....	4
Artículo 30. Permiso por lactancia.....	5
Artículo 32. Prendas de trabajo.....	6
Artículo 35. Pago de nóminas y anticipos.....	6
Artículo 37. Gratificaciones extraordinarias y fecha de devengo.....	7
Artículo 38. Retribución de vacaciones.....	7
Artículo 39. Antigüedad.....	7
Artículo 40. Horas extraordinarias.....	7
Artículo 41. Retribución de domingos o días festivos.....	7
Artículo 42. Retribución por trabajar el día de descanso.....	8
Artículo 43. Complemento pluricentro.....	8
Artículo 44. Plus nocturno.....	8
Artículo 45. Plus hospitalario.....	9
Artículo 46. Plus ambulatorio.....	9
Artículo 47. Plus residencia geriátrica.....	9
Artículo 49. Plus centrales nucleares.....	10
Artículo 50. Incremento por toxicidad.....	10
Artículo 51. Supuestos de mejoras en las prestaciones por I.T.....	10
Artículo 52. Atención gastos por maternidad o paternidad como compensación de suplidos.....	11
Artículo 53. Póliza de seguro de accidentes.....	11
Artículo 59. Tiempo de descanso durante la jornada.....	11
Artículo 61. Vacaciones.....	12
Artículo 62. Licencias retribuidas.....	13
Artículo 64. Localidad y desplazamiento.....	15
Grados de consanguinidad.....	15
*Anexo modificación permisos según RDL 5/2023.....	16
Tablas Salariales Enero-Noviembre 2022.....	18
Tablas Salariales Diciembre 2022.....	19
Tablas Salariales 2023.....	20
Tablas Salariales 2024.....	21
Tablas Salariales 2025.....	22
Pluses y complementos.....	23

Artículos del convenio más consultados

Artículo 17. Contrato a tiempo parcial (Tarragona).

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

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 a un puesto no correspondiente a su grupo o nivel equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no 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 realizarlos 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.

El personal de este Convenio tiene derecho a tres pagas extraordinarias:

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

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

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

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

Artículo 38. Retribución de vacaciones.

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

Artículo 39. Antigüedad.

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

Artículo 40. Horas extraordinarias.

El precio final de la hora extraordinaria, es decir, la hora realizada por encima de la jornada ordinaria de 40 horas semanales, se retribuirá según el precio de dicha hora establecido en las tablas salariales. El número de horas extraordinarias no puede pasar de 80 al año. El Comité de empresa o las personas Delegadas de personal han de controlar la realización de las horas extraordinarias

Artículo 41. Retribución de domingos o días festivos.

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

El salario que percibe la persona trabajadora por el domingo o día de fiesta trabajado es el de un día ordinario, además percibe la totalidad del salario de una jornada normal o descansa un día completo, según el criterio exclusivo de la empresa.

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

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

Artículo 42. Retribución por trabajar el día de descanso.

En el caso de tener que trabajar los días de fiesta o de descanso semanal el salario se ha de percibir con un recargo del 140% del salario Convenio, siempre que no se cumple lo establecido para Tarragona en el artículo 41 de este Convenio.

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.

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

Artículo 46. Plus Ambulatorio.

Se establece un plus ambulatorio del 1,5% del salario base para las personas trabajadoras que realicen su labor en centros ambulatorios no hospitalarios, y se percibirá en proporción a la jornada en los citados centros.

El plus ambulatorio es absorbible por cualquier otro de la misma naturaleza que cobren las personas trabajadoras independientemente de cuál sea su denominación.

Artículo 47. Plus residencia geriátrica.

Se establece un plus equivalente al 1,5% del salario base que se abonará a todas las personas trabajadoras que con carácter habitual presten servicios en residencias geriátricas de la tercera edad. Este plus se fija como un complemento de puesto de

trabajo que será cotizable a todos los efectos y se abonará por once mensualidades, excepto en el mes en que la persona trabajadora disfrute de su período de vacaciones.

Artículo 49. Plus centrales nucleares.

Para aquellas personas trabajadoras, que realicen su jornada habitual y completa en las centrales nucleares, se establece un plus, consistente en el 20% de su salario base. En el supuesto de jornadas no completas percibirán dicho plus proporcionalmente al tiempo realmente trabajado.

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

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

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

Todos los trabajos que se demuestre que son tóxicos, insalubres, penosos o peligrosos tienen un carácter excepcional y provisional, la empresa ha de poner tan pronto como pueda los medios necesarios para la desaparición de este carácter, sin que ello comporte ningún perjuicio para la situación laboral de la persona trabajadora.

Artículo 51. Supuestos de mejoras en las prestaciones por I.T.

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

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

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

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

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

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.

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

A tales efectos dichos períodos de descanso se computarán como tiempo realmente trabajado y se retribuirán como salario cotizado. También se computarán como tiempo trabajado los períodos empleados en los desplazamientos entre centros de trabajo, dentro de la jornada laboral.

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

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.

En el supuesto que el período de disfrute de las vacaciones coincida con alguna de las fiestas de ámbito nacional o local, la persona trabajadora las disfrutará a continuación, de forma inmediata y de acuerdo con el número de días que hayan coincidido con los festivos.

En el supuesto que la persona trabajadora antes de disfrutar del período de vacaciones, se encuentre en una situación de incapacidad temporal, habrá de disfrutar de las mismas de forma inmediata al alta.

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

Artículo 62. Licencias retribuidas.

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

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

a. Matrimonio del trabajador: 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.

n. En la provincia de Tarragona:

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

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

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:

Tres días. El disfrute de los cuales se han de negociar entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 64. Localidad y desplazamiento.

a) Las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquéllas en las que radique su centro de trabajo, y no sean traslados de personal, percibirán una dieta de **29,95 euros**. Esta dieta se percibirá cuando se pernocte fuera del domicilio de la persona trabajadora.

Cuando la persona trabajadora pueda pernoctar en su domicilio, percibirá una dieta de **10,25 euros**.

b) Las empresas abonarán 0,218 euros/km. en concepto de kilometraje cuando la persona trabajadora deba utilizar su propio vehículo para desplazarse a su lugar de trabajo. Dicha cantidad se abonará sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que vinieran practicándose en cada empresa por tal concepto.

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



Tablas salariales Tarragona Enero-Noviembre 2022			
		Referencias categorías anterior convenio	Salario Base mes
Grupo I	Nivel 1	Personal directivo	
		Dirección	1.658,16 €
		Dirección comercial	
		Dirección administrativa	
		Jefe de compras	
		Jefe servicio	
Personal titulado			
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado	1.371,46 €
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado superior	1.330,53 €
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado grado medio	1.191,30 €
Personal administrativo			
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo 1ª	1.330,53 €
		Jefe administrativo 2ª	
Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1ª administrativo	1.191,30 €
		Personal oficial 2ª administrativo	
Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	1.069,59 €
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	1.060,79 €
Mandos intermedios			
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encargado gral.	1.307,83 €
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encargado zona	1.266,89 €
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor-encargado sector	1.225,86 €
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	1.157,87 €
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.120,59 €
Personal operario			
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	1.108,12 €
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	1.083,25 €
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	1.145,46 €
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	1.065,20 €
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-Personal listero/personal vigilante	1.060,79 €

Tablas salariales Tarragona Diciembre 2022			
		Referencias categorías anterior convenio	Salario Base mes
Grupo I	Nivel 1	Personal directivo	
		Dirección	1.683,03 €
		Dirección comercial	
		Dirección administrativa	
		Jefe de compras	
		Jefe servicio	
Personal titulado			
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado	1.392,03 €
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado superior	1.350,49 €
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado grado medio	1.209,17 €
Personal administrativo			
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo 1ª	1.350,49 €
		Jefe administrativo 2ª	
Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1ª administrativo	1.209,17 €
		Personal oficial 2ª administrativo	
Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	1.085,63 €
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	1.076,70 €
Mandos intermedios			
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encargado gral.	1.327,45 €
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encargado zona	1.285,89 €
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor-encargado sector	1.244,25 €
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	1.175,24 €
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.137,40 €
Personal operario			
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	1.124,74 €
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	1.099,50 €
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	1.162,64 €
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	1.081,18 €
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-Personal listero/personal vigilante	1.076,70 €

Tablas salariales Tarragona - 2023			
		Referencias categorías anterior convenio	Salario Base mes
Grupo I	Nivel 1	Personal directivo	
		Dirección	1.733,52 €
		Dirección comercial	
		Dirección administrativa	
		Jefe de compras	
		Jefe servicio	
		Personal titulado	
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado	1.433,79 €
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado superior	1.391,00 €
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado grado medio	1.245,44 €
		Personal administrativo	
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo 1ª	1.391,00 €
		Jefe administrativo 2ª	
Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1ª administrativo	1.245,44 €
		Personal oficial 2ª administrativo	
Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	1.118,20 €
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	1.109,00 €
		Mandos intermedios	
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encargado gral.	1.367,27 €
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encargado zona	1.324,47 €
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor-encargado sector	1.281,58 €
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	1.210,50 €
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.171,52 €
		Personal operario	
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	1.158,48 €
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	1.132,48 €
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	1.197,52 €
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	1.113,62 €
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-Personal listero/personal vigilante	1.109,00 €

Tablas salariales Tarragona - 2024			
		Referencias categorías anterior convenio	Salario Base mes
Grupo I	Nivel 1	Personal directivo	
		Dirección	1.776,86 €
		Dirección comercial	
		Dirección administrativa	
		Jefe de compras	
		Jefe servicio	
		Personal titulado	
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado	1.469,64 €
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado superior	1.425,78 €
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado grado medio	1.276,58 €
		Personal administrativo	
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo 1ª	1.425,78 €
		Jefe administrativo 2ª	
Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1ª administrativo	1.276,58 €
		Personal oficial 2ª administrativo	
Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	1.146,16 €
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	1.136,73 €
		Mandos intermedios	
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encargado gral.	1.401,45 €
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encargado zona	1.357,58 €
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor-encargado sector	1.313,61 €
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	1.240,76 €
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.200,81 €
		Personal operario	
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	1.187,45 €
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	1.160,80 €
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	1.227,46 €
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	1.141,46 €
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-Personal listero/personal vigilante	1.136,73 €

Tablas salariales Tarragona - 2025			
		Referencias categorías anterior convenio	Salario Base mes
Grupo I	Nivel 1	Personal directivo	
		Dirección	1.834,61 €
		Dirección comercial	
		Dirección administrativa	
		Jefe de compras	
		Jefe servicio	
Personal titulado			
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado	1.517,40 €
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado superior	1.472,12 €
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado grado medio	1.318,07 €
Personal administrativo			
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo 1ª	1.472,12 €
		Jefe administrativo 2ª	
Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1ª administrativo	1.318,07 €
		Personal oficial 2ª administrativo	
Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	1.183,41 €
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	1.173,67 €
Mandos intermedios			
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encargado gral.	1.447,00 €
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encargado zona	1.401,70 €
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor-encargado sector	1.356,31 €
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	1.281,08 €
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.239,84 €
Personal operario			
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	1.226,04 €
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	1.198,52 €
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	1.267,35 €
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	1.178,56 €
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-Personal listero/personal vigilante	1.173,67 €

PLUSES Y COMPLEMENTOS

DICIEMBRE 2022	
PLUSES Y COMPLEMENTOS	
Para Tarragona	
Media dieta	11,79 €
Dieta entera	34,46 €
Kilometraje	0,25 €
Horas Extras	10,67 €
Bolsa de maternidad	286,75 €

2023	
PLUSES Y COMPLEMENTOS	
Para Tarragona	
Media dieta	12,15 €
Dieta entera	35,49 €
Kilometraje	0,26 €
Horas Extras	10,99 €
Bolsa de maternidad	295,35 €

2024	
PLUSES Y COMPLEMENTOS	
Para Tarragona	
Media dieta	12,45 €
Dieta entera	36,38 €
Kilometraje	0,27 €
Horas Extras	11,26 €
Bolsa de maternidad	302,73 €

2025	
PLUSES Y COMPLEMENTOS	
Para Tarragona	
Media dieta	12,86 €
Dieta entera	37,56 €
Kilometraje	0,28 €
Horas Extras	11,63 €
Bolsa de maternidad	312,57 €



Som
som drets, som lluita



UGT **FeSMC**
.cat

Sector
Neteja

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum
UGT de Catalunya

Sector de Neteja

Rambla del Raval, 29-35, 3^a i 4^a planta
08001 Barcelona
Tel. 93 304 6806/03

neteja.fesmc@catalunya.ugt.org

www.fesmcutg.cat