

**OTRAS DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO**

**RESOLUCIÓN EMT/1729/2023, de 9 de mayo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código de convenio núm. 79002415012005).**

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025, suscrito en fecha 16 de febrero de 2023 y enmendado en fecha 12 de abril de 2023, por la parte empresarial, por l'Associació Catalana d'Empreses de Neteja (ASCEN) y Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y por la parte social, por Federación del Hábitat de Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO del Hábitat ) y UGT de Cataluña –Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Cataluña (FeSMC-UGT), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 35/2022, de 1 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

—1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

—2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, previo cumplimiento de los trámites pertinentes.

Barcelona, 9 de mayo de 2023

Òscar Riu Garcia

Director general Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código nº 79002415012005)

Capítulo preliminar

Determinación de las partes negociadoras

El presente convenio está suscrito por las organizaciones empresariales Associació Catalana d'Empreses de Neteja (ASCEN) y la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), de una parte, y por la Federació de l'Hàbitat de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO de l'Hàbitat) y UGT de Catalunya-Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de Catalunya (FeSMC-UGT), por otra.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación negocial suficiente para concertar el presente Convenio colectivo, y establecen que los acuerdos recogidos en el mismo son adoptados por la mayoría de cada una de las representaciones, de conformidad con el artículo 89.3 del R.D.L 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los trabajadores.

Capítulo 1

Disposiciones generales

## Artículo 1

### Ámbito de aplicación

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y personas trabajadoras de la actividad de limpieza (según el ámbito funcional del artículo 2), que realizan servicios en cualquier lugar de la comunidad autónoma de Cataluña, con independencia de la ubicación de la sede social de la empresa.

## Artículo 2

### Ámbito funcional

El presente Convenio colectivo será de aplicación y afectará a la totalidad de empresas y personas trabajadoras que se dediquen a la actividad de limpieza (su mantenimiento y conservación) e higienización, de toda clase de edificios, locales, hospitales, centros o instituciones sanitarias y de salud, industrias, medios de transporte (terrestre, aéreo o marítimo, ferrocarriles de la Generalitat y Metropolitano de Barcelona y similares) máquinas, espacios, soportes publicitarios, mobiliario urbano, etc. Cualquiera que sea la forma jurídica que adopten y referido tanto a las empresas públicas, y privadas, independientemente de la actividad principal de la empresa.

Asimismo, quedan incluidos en el ámbito de aplicación los trabajos que se realizan en los domicilios particulares en los supuestos en que la titularidad del hogar familiar contrate cualquiera de las actividades descritas con empresas del sector, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa específica referida a la inviolabilidad del domicilio, a la intimidad familiar y personal o a la responsabilidad establecidas para los titulares del hogar familiar, recogidas como relaciones laborales de carácter especial en el artículo 2 del Estatuto de los trabajadores, y las exclusiones igualmente contempladas en el artículo 1.3 del mismo cuerpo legal.

El presente Convenio colectivo de sector, se aplicará a todas las actividades recogidas en su ámbito de aplicación desarrolladas en el marco de contrata y subcontratas, con independencia de su objeto o forma social, de acuerdo con lo previsto en el punto 6 del artículo 42 del Estatuto de los trabajadores, salvo en los casos en que haya otro Convenio colectivo sectorial aplicable conforme lo previsto en el Título III de la referida Ley.

En los centros especiales de empleo y a sus personas trabajadoras, la subrogación de personal prevista en el capítulo 10 les es aplicable cuando concurran, como empresa entrante o saliente, en actividades del sector de limpieza de acuerdo con los ámbitos de aplicación funcional, personal y territorial del presente Convenio.

## Artículo 3

### Ámbito personal

Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en el ámbito territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus personas trabajadoras.

Se excluye del presente convenio el personal de alta dirección de conformidad con lo estipulado en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 4

### Ámbito temporal y duración

El convenio producirá sus efectos al día siguiente de su publicación en el DOGC, salvo las revisiones salariales pactadas cuyos efectos económicos se retrotraerán a fecha 1 de diciembre de 2022, de conformidad con lo establecido en el artículo 33. Tendrá una duración de cuatro años, a contar desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

A partir del 1 de enero de 2026, el Convenio colectivo se prorrogará tácita y automáticamente de año en año. Una vez denunciado el presente Convenio continuará aplicándose en régimen de ultraactividad hasta la firma del nuevo Convenio.

## Artículo 5

### Denuncia

Cualquiera de las partes podrá solicitar la denuncia del Convenio, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, entre los 180 días y los 30 días anteriores de la finalización de la vigencia del convenio, y siempre de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 6

### Prelación de normas

En aquellas materias no reguladas expresamente en el texto del presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los trabajadores, el Convenio colectivo estatal de limpieza de edificios y locales vigente y las demás normas complementarias vigentes.

## Capítulo 2

### Unidad convenio

#### Artículo 7

##### Alcance y vinculación

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociarán el articulado anulado, con independencia de la aplicación del resto del Convenio.

#### Artículo 8

##### Compensación

Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables por cualquier mejora que las empresas hayan concedido a sus personas trabajadoras, a partir del 31 de diciembre de 2021, formando un todo orgánico e individual, y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los pluses de convenio sólo serán compensables por los que, de su misma naturaleza, estuvieran rigiendo en la fecha de su entrada en vigor.

#### Artículo 9

##### Absorción

Las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, y en cómputo anual, superan el nivel total de éste, salvo los pluses de Convenio y hospitalario.

#### Artículo 10

##### Garantías "ad personam"

Se respetarán aquellas situaciones personales, que con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

#### Artículo 11

##### Comisión paritaria

###### 1. Constitución y funciones

En el plazo máximo de tres meses, a contar desde la firma del presente convenio, se constituirá la Comisión paritaria, constituida por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este Convenio.

Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo que se ha pactado aquí, así como el seguimiento sobre el cumplimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el Convenio colectivo.
- b) Intervenir con carácter previo al planteamiento formal de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio colectivo conforme al artículo 91.3 del Estatuto de los trabajadores.
- c) Conocer de aquellos acuerdos alcanzados en el ámbito de las empresas afectas por el presente Convenio colectivo sobre modificaciones sustanciales colectivas de las condiciones de trabajo y sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el Convenio colectivo, jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones, si exceden de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39, mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, conforme a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
- d) Conocer y resolver, si procede por mayoría de las partes, sobre las discrepancias surgidas entre las partes después de la finalización del período de consultas por modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los trabajadores y por la inaplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, así como, respecto de todas aquellas materias referidas en el punto c). En el supuesto de no existir representación legal de las personas trabajadoras en la empresa será preceptiva la decisión de la Comisión paritaria.

La Comisión paritaria intervendrá preceptivamente en las cuestiones que se enumeran en el párrafo anterior, sin perjuicio de la libertad de las partes para que, agotado este trámite, acudir a la solución extrajudicial de conflictos, autoridad laboral o jurisdicción competente.

- e) Controlar el sector, dentro de sus posibilidades, para la detección de las empresas que, con incumplimiento de la legalidad vigente,

ejercen competencia desleal, denunciándolos a las autoridades competentes.

## 2. Composición

La Comisión paritaria estará compuesta por cinco miembros de la representación empresarial y cinco miembros de la representación sindical. Las dos representaciones podrán ser asistidas por una persona asesora por cada una de las organizaciones que tendrá voz, pero no voto.

Los miembros serán designados de manera proporcional por las respectivas organizaciones dentro de los tres meses siguientes a la firma del Convenio colectivo, y si no en la primera convocatoria de la comisión, actuando de presidente que acuerden las partes, y si no, lo que hubiera estado de la mesa negociadora del último Convenio.

## 3. Términos y procedimiento

La Comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario durante el primer mes de cada trimestre del año.

Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas en qué hace referencia los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y cuando así lo acuerden las partes.

La intervención de la Comisión paritaria con carácter extraordinario de acuerdo con lo que dispone el párrafo anterior se tiene que hacer en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el supuesto de no llegar a un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo que disponen los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días en el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Los acuerdos, si procede, se tomarán por mayoría de cada una de las representaciones.

## 4. Sede

A efectos de notificaciones, se fija como sede de la Comisión la siguiente: ASCEN Asociación Catalana de Empresas de Limpieza, en calle Biscaia 441-443, entresuelo (08027 Barcelona), con correo electrónico ascen@ascen.net.

5. Para resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión paritaria y de conformidad con el 85.3 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, éstas se someterán al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

## Artículo 12

### Procedimientos para la resolución de conflictos extrajudiciales

Ambas partes se adhieren a los procedimientos extrajudiciales establecidos en el Acord Interprofessional de Catalunya (AIC), y en especial al Reglamento del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC). En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

## Capítulo 3

### Contratación

## Artículo 13

### Contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los trabajadores, normativa complementaria y en el presente convenio, teniendo en cuenta que, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario.

## Artículo 14

### Contrato por circunstancias de la producción

Es aquel que se concierta para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que incluso tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere. Estos se realizarán al amparo de lo que se establece en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores, y su duración no superará la causa que justifica la temporalidad y en ningún caso los 12 meses. En el caso que el contrato se haya concertado para una duración inferior, podrá prorrogarse sin superar estos 12 meses.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales, permisos, licencias, absentismo superior al habitual, descansos a cubrir, etc.

Igualmente, se podrán formalizar estos contratos para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos del presente párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de 90 días en

CVE-DOGC-B-23139017-2023

el año natural, con independencia de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de los mencionados días las concretas situaciones, que deberán estar identificadas debidamente en el contrato. Estos 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

En caso de que, expirada la duración máxima, no hubiese denuncia y se continuase en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, en los términos previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 15

##### Contrato de duración determinada para la sustitución

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, como máximo, durante quince días.

En caso de reincorporación de la persona sustituida, la empresa dispondrá de un plazo máximo de 72 horas hábiles desde que tenga conocimiento fehaciente de la reincorporación para extinguir el contrato de sustitución. Expirado dicho plazo, si la persona trabajadora continúa prestando servicios, el contrato se considerará suscrito a tiempo indefinido, excepto prueba en contra que acredite la naturaleza temporal del mismo.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando esta se empare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

#### Artículo 16

##### Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza, pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinado o indeterminados. También se podrá concertar para prestar servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

El contrato fijo-discontinuo se deberá formalizar por escrito, recogiendo los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, el centro de trabajo, la duración del período de actividad, la jornada total o parcial, y la distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

En el caso que, la fecha de la reanudación de la actividad sea cierta y pueda establecerse en el contrato, la empresa solo realizará el llamamiento en caso de variación de esta. El mencionado llamamiento se efectuará con una antelación mínima de 5 días naturales a la reanudación de cada ciclo de actividad, sin perjuicio que se pueda acordar entre las partes la reincorporación inmediata. Todas las demás variaciones sobre elementos esenciales de la actividad laboral se tendrán que comunicar dentro del mismo plazo. En caso de que el llamamiento comporte una modificación sustancial de condiciones se estará a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los trabajadores en lo referente a procedimiento y plazos de preaviso.

El llamamiento se llevará a cabo a través de correo certificado con justificante de recepción o cualquier tipo de mensajería electrónica o instantánea que permita dejar constancia de la recepción de la comunicación.

El contrato de trabajo quedará extinguido por concurrir causa de dimisión, cuando la persona trabajadora, sin haber alegado causa justa para su ausencia, y habiéndose producido el llamamiento en tiempo y forma, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días laborables contados desde la fecha en que tenía que producirse la reincorporación. No obstante:

En el caso que la persona comunique formalmente con un mínimo de antelación de 3 días a la fecha de reincorporación efectiva, la incompatibilidad de reincorporación por pluriempleo y coincidencia del horario de trabajo con otro empleo, lo podrá notificar a la empresa, y la empresa siempre que sea posible podrá ofrecer una adaptación de horario compatible en el mismo centro de trabajo. La falta de ofrecimiento por parte de la empresa o rechazo por parte de la persona trabajadora de la adaptación serán causa de dimisión.

No se procederá a la extinción contractual por dimisión de la persona trabajadora cuando se justifique dentro de los 3 días que el motivo de no incorporarse es la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de una titulación académica o de capacitación profesional, debidamente justificado. En este último supuesto, la persona trabajadora mantendrá su derecho a la reincorporación, de acuerdo con los criterios que establecen los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

Dadas las especiales características del sector, las obligaciones en materia de subrogación establecidas en el presente convenio y la aplicación del artículo 130 de la LCSP, se acuerda expresamente que no resulta de aplicación el plazo máximo de inactividad previsto en el artículo 16.4 del Estatuto de los trabajadores, y, por tanto, el plazo máximo de inactividad no resulta de aplicación entre subcontratas, sino que dependerá del requerimiento de los servicios estipulados en la subcontrata.

En la medida de lo posible y para favorecer la reducción de la parcialidad en el sector, en el caso de personas trabajadoras fijas

CVE-DOGC-B-23139017-2023

discontinuas a tiempo parcial de nueva contratación, la cobertura de un mismo puesto de trabajo se llevará a cabo preferentemente con la misma persona, respetando los descansos legalmente establecidos.

La previsión ordinaria de duración de los contratos fijos discontinuos podrá ir des de los 9 meses hasta 10,5 meses de periodo de actividad. Se tendrá en cuenta que la duración máxima de 10,5 meses contempla el disfrute de las vacaciones dentro del mencionado periodo. Se podrán celebrar también para una duración anual inferior a 9 meses cuando se cumplan los requisitos establecidos en el primer párrafo del presente artículo y a la vez los contratos de trabajo se encuadren dentro de los ámbitos de las siguientes actividades:

1. Educativa: Limpieza de centros escolares, universitarios, guarderías o similares del ámbito educativo cuando la actividad de limpieza coincida con la actividad escolar y tenga una duración de más de 8 meses, pero menos de 9 meses. Actividad de limpieza de casales de niños o juveniles.
2. Deportiva: Limpieza de espacios donde se realicen competiciones o torneos deportivos, espacios vinculados a la actividad educativa de acuerdo con el anterior apartado o a las temporadas de actividades deportivas o de ocio. Ej: pistas de esquí o piscinas.
3. Cultural, artística y lúdica: Limpieza de exposiciones, espectáculos, actividades culturales, conciertos o similares, o actividades en centros cívicos.
4. Para la cobertura de las diferentes temporadas anuales de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada: Limpieza en actividades de Restauración, Hotelería, Campings, Hostelería, residencias de estudiantes, colegios mayores, campings y similares, comercio, logística y actividades vinculadas al transporte de viajeros y mercancías terrestre, marítimo y aéreo, incluida la limpieza de recintos aeroportuarios exceptuando las instalaciones del Aeropuerto del Prat.
5. Actos: Limpieza en celebraciones de eventos, jornadas, salones, congresos o ferias de todo tipo.
6. Industrial: Limpieza vinculada a la actividad industrial o de fabricación que tenga carácter intermitente.
7. Alimentaria: campañas o puntas de producción o comercio alimentario de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada. Ej: heladerías, turroneos, embotelladores de agua o mataderos en campañas de Navidad.
8. Hospitales, centros sanitarios y ambulatorios: Limpieza para la cobertura anual de campañas de vacunación o para incrementos temporales motivados por la actividad turística o por cobertura de situaciones epidemiológicas.
9. Servicios de la Administración: Limpieza en instalaciones o servicios de la administración, seguridad, emergencias o similares, derivada de los incrementos temporales o estacionales motivados por la actividad turística. Ej: limpieza de dependencias de bomberos, fuerzas y cuerpos de seguridad, etc.
10. Se podrán realizar también cuando exista una necesidad de contratación inferior a 9 meses fuera de las actividades descritas, previa comunicación motivada de la necesidad a la Comisión paritaria.

Este artículo se podrá modificar en función de la jurisprudencia referida a esta tipología de contrato, o de la necesidad de modificación o incluso de nuevas actividades. Será un hecho determinante para la inclusión de una nueva actividad que se produzca cíclicamente en el cierre de las dependencias o suspensión del servicio de limpieza por un período igual o superior a los 3 meses de inactividad siempre que se trate de un cierre con carácter cíclico o reiterado. La propuesta de modificación conllevará la convocatoria extraordinaria de la Comisión negociadora del convenio, excepto si la materia fuese competencia de la Comisión paritaria.

Las limitaciones relativas a los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial previstas en el presente artículo aplicarán únicamente a los contratos que se formalicen a partir de la publicación del presente convenio, y en ningún caso resultarán de aplicación a los contratos que se hubiesen formalizado anteriormente, que se regirán por lo establecido en el anterior convenio y por la legislación correspondiente.

## Artículo 17

### Contrato a tiempo parcial (Tarragona)

En la provincia de 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 18

### Período de prueba

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

Grupo I: Personal directivo y personal técnico titulado en grado superior y medio: seis meses.

Grupo II: Personal administrativo: dos meses.

Grupo III: Mandos intermedios: dos meses.

Grupo IV: Personal operario: un mes.

Durante este período, tanto la empresa como las personas trabajadoras podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin

preaviso ni indemnización.

La situación de incapacidad temporal que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

#### Artículo 19

##### Cese voluntario de la persona trabajadora

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Personal del grupo I: 2 meses.

Personal de los grupos II y III: 1 mes.

Personal del grupo IV: 15 días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso. Las personas trabajadoras deberán exigir, y las empresas vendrán obligadas a entregar, el correspondiente justificante de recepción a la persona trabajadora que debidamente le notifique el cese.

#### Artículo 20

##### Plazos de liquidación

En los casos de cese de la persona trabajadora por finalización del contrato, las empresas estarán obligadas a liquidar dentro del periodo o fechas de pago establecidas en el artículo 35 del presente Convenio la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por la persona trabajadora hasta la fecha del cese.

El incumplimiento de esta obligación empresarial, conllevará el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

#### Artículo 21

##### Excedencia

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para el cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El ingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público y su reingreso será con carácter automático.

Asimismo, tendrán derecho, previa solicitud, a pasar a la situación de excedencia en la empresa las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo y su reingreso será con carácter inmediato.

2. La voluntaria: Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrán derecho, previa solicitud, a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso del excedente voluntario deberá ser comunicado con un mes de antelación al vencimiento de la misma.

La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel al suyo que hubiera o se produjeran en la empresa.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años por razones de guarda legal del menor, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retributiva.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona trabajadora permanezca en excedencia por razones de guarda legal será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa

CVE-DOGC-B-23139017-2023

de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

## Artículo 22

### Jubilación parcial y contrato de relevo

1. A las personas trabajadoras que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada sea el máximo legalmente establecido (75%) y la persona trabajadora opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo empresa y persona trabajadora acordar el período o períodos del año que deba trabajarse. Cuando se solicite por la persona trabajadora otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La empresa comunicará el período o períodos del año en que la persona trabajadora debe prestar sus servicios, tomando como referencia que para reducciones del 75% será del 25% que equivale a 450 horas de trabajo efectivas al año por jornada completa, y partir del año 2025 a 448 horas. La comunicación se llevará a cabo con al menos quince días de antelación a la fecha en que estos deban tener lugar mediante correo certificado con justificante de recepción o cualquier tipo de mensajería electrónica o instancia que permita dejar constancia de la recepción de la comunicación.

Los períodos de prestación son efectivos, por tanto, si en el momento de ser llamada la persona trabajadora por la empresa se encontrara en situación de incapacidad temporal vendrá obligada a prestar sus servicios en otro período del año una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

2. De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar contrato de relevo estará supeditada a que la persona trabajadora que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha, así como al resto de los requisitos previstos en la normativa vigente.

3. De conformidad con la normativa vigente, cuando el porcentaje de reducción sea del 75% el contrato de la persona relevista será indefinido a tiempo completo. Cuando el porcentaje de reducción sea inferior el contrato de relevo podrá ser de duración determinada a tiempo completo o parcial y su fecha de finalización será la fecha en que la persona jubilada parcial acceda a la jubilación ordinaria. En los casos en que el contrato de relevo se tenga que suscribir obligatoriamente con carácter indefinido y a tiempo completo deberá mantenerse el relevo al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, la empresa estará obligada a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante en el plazo legalmente establecido.

4. El puesto de trabajo y horario a ocupar por la persona trabajadora relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo.

5. Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el Convenio, sólo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los períodos o días de prestación efectiva de servicios. Las indemnizaciones y o derechos de carácter social reconocidos en el convenio colectivo en vigor, sólo serán, de aplicación la persona trabajadora que se jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originado, se hayan producido durante los días o períodos de prestación efectiva de servicios.

No serán de aplicación la persona trabajadora que se jubila parcialmente los días de asuntos propios, traslado de domicilio y permisos por matrimonio.

6. El acceso a la jubilación parcial corresponderá cuando se reúnan todos los requisitos establecidos legalmente, por tanto, con carácter previo a la solicitud a la empresa, la persona trabajadora deberá tener el correspondiente cálculo del INSS o estudio previo favorable a la concesión de la pensión. La solicitud a la empresa para acceder a la jubilación parcial se tendrá que llevar a cabo siempre por escrito con un mínimo de antelación de 15 días antes a la fecha del hecho causante. La persona trabajadora tendrá que facilitar a la empresa la documentación acreditativa de su derecho a la concesión de la jubilación. La empresa contestará a la solicitud antes de la fecha de jubilación.

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

## Capítulo 4

### Organización y prestación del trabajo y clasificación profesional

## Artículo 23

### Facultades, responsabilidades y desarrollo

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, a través de sus órganos de dirección, y será responsable de su uso ante la autoridad laboral, debiendo dar conocimiento de su estructura a la representación legal de sus personas trabajadoras.

La organización del trabajo comprende, a título enunciativo, las siguientes normas:

- a) La adjudicación de tarea específica, necesaria para la plena actividad de la persona trabajadora.
- b) La exigencia de una actividad y un rendimiento normales para cada persona trabajadora.

CVE-DOGC-B-23139017-2023

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

d) La movilidad y redistribución del personal de manera racional, compatible con la dispersión de los centros de trabajo y estrictas necesidades del servicio, con objeto de evitar un uso arbitrario de este principio y de acuerdo con lo que se establece en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los trabajadores, y las limitaciones establecidas en los artículos de este Convenio que hacen referencia a movilidad de personal, cobertura de vacantes, localidad y desplazamiento.

#### Artículo 24

##### Deberes de las personas trabajadoras

Las personas trabajadoras están obligadas a cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia, y a ejecutar diligentemente cuantas tareas y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo, nivel y competencia profesional, y, si observara entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos, estará obligado a dar inmediatamente cuenta a su empresa.

La persona trabajadora deberá cuidar de los útiles, herramientas, materiales, equipo, vestuario y máquinas (incluidos los EPIS) que se le confíen para el desarrollo de su trabajo. Estará obligada a mantenerlos en perfecto estado de conservación y limpieza, y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia, tanto en aquellos útiles, herramientas, etc., como en los locales, dependencias, instalaciones, en los que desempeñen sus actividades.

Las personas trabajadoras tienen prohibido el uso de las herramientas, materiales, útiles, equipos, vestuario, máquinas y productos de limpieza, para fines ajenos a la empresa tanto dentro como fuera de la jornada laboral.

#### Artículo 25

##### Clasificación profesional

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues toda persona trabajadora incluida en el ámbito funcional de este convenio podrá ser asignada a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus personas superiores jerárquicas dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que una persona trabajadora realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente convenio, habrá de ser remunerada, por lo menos, con el nivel retributivo del nivel funcional que le haya sido asignado, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones de la empresa o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho la persona trabajadora en función del nivel funcional que le haya sido asignado.

#### Artículo 26

##### Grupos profesionales y niveles

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo I: Personal directivo, Personal técnico titulado en grado superior y medio y Personal titulado laboral.

Grupo II: Personal administrativo.

Grupo III: Mandos intermedios.

Grupo IV: Personal operario.

1. Grupo I. Personal directivo, personal técnico titulado en grado superior y medio y personal titulado laboral.

##### Definición grupo profesional I

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

CVE-DOGC-B-23139017-2023

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Niveles Funcionales del grupo I

Nivel 1.-Personal directivo

Nivel 2.-Personal titulado de Grado superior (actual Grado universitario Superior)

Nivel 3.-Personal titulado de Grado medio (actual Grado universitario Medio)

Nivel 4.-Personal titulado laboral o profesional (actual Ciclo formativo de Grado Medio o Superior)

## 2. Grupo II. Personal administrativo

Definición grupo profesional II

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otras personas trabajadoras. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas. Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Niveles funcionales del grupo II

Nivel 1. Jefe administrativo

Nivel 2. Personal oficial administrativo

Nivel 3. Personal auxiliar administrativo

Nivel 4. Telefonista

Definición de los niveles funcionales del grupo II

Nivel 1. Jefe administrativo: Personal que provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de esta persona las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus superiores y distribuye el trabajo a su plantilla subordinada.

Nivel 2. Personal oficial administrativo: Realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, actuando a las órdenes de un superior y teniendo a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Nivel 3. Personal auxiliar administrativo: Quienes, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un superior, realizan trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa y operaciones elementales administrativas.

Nivel 4. Telefonista: Realizan tareas puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

## 3. Grupo III. Mandos intermedios

Definición grupo profesional III

Las personas trabajadoras adscritas a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Niveles funcionales grupo III

Nivel 1. Personal encargado general

Nivel 2. Personal encargado de zona

Nivel 3. Personal encargado de sector

Nivel 4. Personal encargado de edificio

Nivel 5. Responsable de equipo

Definición de los niveles funcionales del grupo III

Nivel 1. Personal encargado general: Son los miembros de la plantilla que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la dirección, gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos del personal encargado de zona y sector, tramitando a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos del personal, rendimientos de

CVE-DOGC-B-23139017-2023

productividad, control del personal y demás incidencias.

Nivel 2. Personal encargado de zona: A las órdenes inmediatas del personal encargado general, tiene como funciones la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas encargadas de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al personal encargado general.

Nivel 3. Personal encargado de sector: Los que tienen a su cargo el control de dos o más personas encargadas de edificio, siendo sus funciones las siguientes:

Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

Emitir los informes correspondientes para su traslado a la dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Nivel 4. Personal encargado de edificio: Los que tienen a su cargo el control de diez o más personas trabajadoras, siendo sus funciones las siguientes:

Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.

Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzcan.

Corrección de anomalías e incidencias.

Nivel 5. Responsable de equipo: Los miembros de la plantilla que tienen bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve personas trabajadoras, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la empresa, mientras que en la parte restante de su jornada realizará las funciones de personal de limpieza.

#### 4. Grupo IV. Personal operario:

##### Definición grupo profesional IV

Es el personal encargado de las tareas operativas, con mayores o menores responsabilidades y grado de especialización, bajo las directrices y supervisión de otros miembros de la plantilla de los grupos superiores.

##### Niveles funcionales grupo IV

Nivel 1. Especialista (especialista, oficial/a)

Nivel 2. Peón especializado (peón especializado, ayudante)

Nivel 3. Personal conductor-limpiador

Nivel 4. Personal limpiador (limpiador, peón)

Nivel 5. Personal subalterno (ordenanza, almacenero, listero y vigilante)

##### Definición de los niveles funcionales del grupo IV

Nivel I. Especialista: Personas trabajadoras que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos, y de facultades, dominan en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplican racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

Nivel II. Peón especializado: Personas trabajadoras que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Nivel III. Personal conductor-limpiador: Personas trabajadoras que estando en posesión de carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a conducción utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

Nivel IV. Personal limpiador: Personas trabajadoras que ejecutan las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc. de locales, recintos y lugares, así como cristaleras, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de las tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

Nivel V. Personal subalterno: Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, las personas encargadas de

CVE-DOGC-B-23139017-2023

realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Las categorías del anterior Convenio colectivo quedaran subsumidas en los siguientes grupos y niveles del convenio actual:

<b>Anterior convenio, categoría:</b>	<b>Actual Convenio, grupo y nivel:</b>
Personal de caja	grupo II nivel 1
Aspirante administrativo	grupo II nivel 4
Personal cobrador	grupo II nivel 1
Botones	grupo IV nivel 5
Aprendiz	grupo IV nivel 5
Personal encargado de grupo o turno	grupo III nivel 4

## Artículo 27

### Igualdad de trato y no discriminación

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que tendrán que negociar, y si procede acordar, con los representantes de las personas trabajadoras en la forma en que se determine en la legislación laboral vigente en cada momento.

De acuerdo con el artículo 45.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las empresas de 50 o más personas trabajadoras tienen el deber de elaborar y aplicar un plan de igualdad, que debe tener el contenido mínimo previsto en el apartado segundo del artículo 8 del Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y acciones de formación.

En lo referente a la participación de la representación legal, deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso en el trabajo mediante la difusión formación, información y sensibilización en la empresa. Asimismo, velarán por crear un entorno que haga posible prevenir y abordar el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Para proteger a las personas trabajadoras delante del acoso existen las siguientes obligaciones legales por parte de la empresa:

Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral a: No ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo. Garantizar la integridad física y psíquica y el respeto a la intimidad y dignidad comprendida la protección delante del acoso.

Asimismo, se promoverá la utilización de un lenguaje inclusivo que haga referencia a la persona trabajadora y la plantilla dejando de lado otras denominaciones en referencia al personal.

## Capítulo 5

### Seguridad y salud en el trabajo

## Artículo 28

### Principios generales

Las empresas y personas trabajadoras afectadas por el ámbito de este Convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante en materia de seguridad y salud laboral.

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio tiene derecho a la realización de los exámenes de salud de carácter específico en función de los factores de riesgo para la salud inherentes al puesto de trabajo, con una periodicidad ajustada al nivel de riesgo, así como cuando aparezcan trastornos que pudiesen deberse al puesto de trabajo y, todo ello, según el parecer del médico o de la médica del trabajo responsable.

Los reconocimientos tendrán carácter voluntario para las personas trabajadoras, no obstante, se aplicarán los criterios del artículo 22

CVE-DOGC-B-23139017-2023

de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como la normativa de aplicación correspondiente.

La empresa queda obligada a facilitar al personal, en el momento de su contratación o cuando se produzcan cambios en las funciones que desarrolle la persona trabajadora o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarles y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, al personal delegado de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de las personas trabajadoras.

La empresa garantizará la formación teórica y práctica para las personas trabajadoras afectadas en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con el personal delegado de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

## 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, aun 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 31

##### Personal Delegado de prevención

a) El personal Delegado de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

b) El personal Delegado de prevención será designado por y entre los representantes del personal, en el ámbito de los órganos de representación previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con arreglo a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 personas delegadas de prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 personas delegadas de prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4 personas delegadas de prevención.

De 1.001 a 2.000 trabajadores: 5 personas delegadas de prevención.

De 2.001 a 3.000 trabajadores: 6 personas delegadas de prevención.

De 3.001 a 4.000 trabajadores: 7 personas delegadas de prevención.

De 4.001 en adelante: 8 personas delegadas de prevención.

En las empresas de hasta 30 personas trabajadoras la persona con el cargo de Delegada de prevención será la persona Delegada de personal. En las empresas de 31 a 49 personas trabajadoras habrá una persona Delegada de prevención que será elegida por y entre las personas Delegadas de personal.

c) En caso de situación de riesgo grave e inminente se aplicará lo previsto en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 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.

#### Capítulo 6

##### Retribuciones

#### Artículo 33

##### 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.

#### Artículo 34

##### Estructura salarial

CVE-DOGC-B-23139017-2023

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas en las tablas salariales anexas al presente acuerdo con los siguientes conceptos retributivos que correspondan a cada provincia.

A. Salario base convenio: Su importe y abono corresponde a cada día natural.

B. Plus de convenio: Su cuantía es la que se especifica en las tablas salariales correspondientes a Barcelona, Girona y Lleida, su devengo es por día natural y cotizable.

El Plus de convenio, que figura en las tablas anexas que figuran para Barcelona, Girona y Lleida como totales mes, corresponden a 40 horas semanales de trabajo según las especificaciones de éste convenio, cualesquiera que sean los días en que tales horas se realicen.

#### 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 36

##### Cálculo de la retribución

Para facilitar la confección rápida de la nómina mediante un baremo, ambas partes acuerdan, a efectos de abono de salario que las empresas puedan hacerlo considerando la cantidad a percibir durante un mes natural y completo, como la doceava parte del total del salario anual. Partiendo de esta base, cada falta de asistencia se restará de aquella cantidad mensual, sin que esta medida suponga ningún cambio conceptual sobre el carácter de salario-hora expresado en el artículo 35.

Este procedimiento de pago será potestativo de las empresas que tengan o establezcan sistemas de nómina, recibos de salarios y Seguridad Social por proceso de datos.

La fórmula de cálculo de la retribución, se fijará de forma clara y sencilla, para que las personas trabajadoras puedan comprenderla fácilmente, incluso en los casos que aplique un sistema de remuneración con incentivos.

#### 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.

CVE-DOGC-B-23139017-2023

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.
- b) Paga extraordinaria de Navidad: comprende desde el 1 de Julio hasta el 31 de Diciembre de cada año y se hará efectiva antes del 15 de Diciembre. Se abonará a razón de treinta días de salario base más antigüedad, y plus convenio según tablas anexas al convenio.
- c) Paga extraordinaria de marzo: Su devengo se producirá desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año y se hará efectiva el día 1 de abril. Se abonará a razón de treinta días de salario base más antigüedad y plus convenio según tablas anexas del convenio.

En la provincia de Tarragona:

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

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.

En la provincia de Tarragona

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

#### 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.

En la provincia de Tarragona

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

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.

En la provincia de Tarragona:

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

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.

En la provincia de Tarragona

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 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.

En la provincia de Tarragona

CVE-DOGC-B-23139017-2023

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

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.

En la provincia de Tarragona

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 (Tarragona y Lleida)**

En la provincia de Tarragona

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.

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 (Tarragona y Lleida)**

En la provincia de Tarragona:

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.

En la provincia de Lleida

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en centros geriátricos tendrán derecho a 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 49****Plus Centrales nucleares (Tarragona)**

En la provincia de Tarragona

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**

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

CVE-DOGC-B-23139017-2023

estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los reglamentos específicos de la actividad que desarrollan.

En la provincia de Tarragona:

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.

## Capítulo 7

### Prestaciones sociales

#### 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.

En la provincia de Tarragona

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, la 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.

## Capítulo 8

Cuadro horario, jornada, tiempo de descanso, vacaciones y licencias retribuidas

### Artículo 54

Cuadro horario

Las empresas elaborarán el correspondiente cuadro horario de trabajo de su personal y lo condicionarán en los distintos servicios al rendimiento más eficaz y a la facultad organizativa de la empresa.

Por ello, será facultad de las empresas organizar turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando sean necesarios o convenientes para la buena marcha del servicio, previa intervención de la representación legal de las personas trabajadoras.

### Artículo 55

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo en el sector en Catalunya será de 40 horas semanales, la cual podrá ser distribuida por las empresas entre su personal, entre las 0 y las 24 horas de cada día, de modo que la persona trabajadora no realice más de 9 horas diarias y que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente disponga, al menos, de un descanso de 12 horas.

La jornada laboral del personal de las empresas de limpieza está limitada por su inicio, entendiéndose como tal el momento en que la persona trabajadora está en condiciones, una vez vestida para su trabajo, de iniciar sus tareas; y por su final, entendiéndose como tal el instante en que la persona trabajadora deja sus labores y se dispone a asearse para salir.

En todas las provincias de Cataluña, la jornada máxima de presencia será 1.800 horas anuales.

A partir del 1 de enero de 2025, y en todas las provincias de Cataluña, la jornada máxima de presencia será de 1792 horas anuales. Esta reducción de jornada no afecta al coeficiente de parcialidad de los contratos, a los días de vacaciones y a los días de asuntos propios.

### Artículo 56

Jornada partida

Se entenderá por jornada partida la que la persona trabajadora realice por partes siempre que desde una de las partes hasta el principio de la siguiente haya una hora o más de descanso.

Para Barcelona y Girona la jornada diaria no excederá de más de 3 partes (una hora entre parte y parte).

### Artículo 57

Reducción de la jornada

Si como consecuencia de la resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicio de limpieza de determinado centro, la jornada de trabajo del personal se viera reducida, la empresa estará obligada a ofrecer por escrito a las personas trabajadoras afectadas, que completen su jornada laboral en otro centro de trabajo. Si la persona trabajadora no aceptara el ofrecimiento, pasará a percibir su salario a prorrata de la jornada realizada. Si la empresa no hiciera tal ofrecimiento, estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando la persona trabajadora con anterioridad a la reducción de jornada, y hasta que pueda ofrecerle la realización de jornada original, en cuyo caso se estará a lo antes establecido para la alternativa de no aceptación.

### Artículo 58

Trabajo nocturno

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 6 horas.

Se acuerda recomendar a las empresas de limpieza que, en los casos de trabajo nocturno y lugares aislados, procurarán que el personal que preste dichos servicios en solitario, lo realicen acompañados, y en el supuesto de que ello no fuera posible, se ponga a su alcance los medios de comunicación o alarma necesarios para casos de emergencia.

### Artículo 59

Tiempo de descanso durante la jornada

En las provincias de Barcelona y Girona

CVE-DOGC-B-23139017-2023

En el supuesto de jornada completa continuada, se establece un período de descanso de 25 minutos y cuando la jornada sea inferior se descansará:

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.

En la provincia de Lleida

En el supuesto de jornada normal de trabajo de forma continuada, se establece un período de descanso de 30 minutos de ser ésta de 7 horas o más. Cuando dicha jornada sea de 5 a 7 horas, el período de descanso será de 20 minutos, computándose dichos períodos de descanso como efectivamente trabajados. Se computarán también como efectivamente trabajados los períodos de tiempo empleados en los desplazamientos entre centros de trabajo dentro de la jornada laboral.

En la provincia de Tarragona

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 60

### Descanso semanal

Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad y el carácter de servicio público de entidades a quien se presta, todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará preferentemente en sábado tarde y domingo, o bien, domingo y lunes mañana, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los trabajadores y sus disposiciones de desarrollo. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio continuado.

En atención al carácter público del servicio que se presta, si la persona trabajadora tuviera que trabajar en domingo o festivo, se retribuirá tal como se establece en el artículo 41 de este Convenio para cada provincia.

## 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 aquélla de las empresas para la que realice la parte de jornada mayor. En caso de igualdad, aquélla 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.

Para la provincia de Tarragona:

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.

Periodos de devengo:

CVE-DOGC-B-23139017-2023

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

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 1<sup>er</sup> grado de consanguinidad o afinidad de la persona que tuviera derecho al disfrute del permiso de maternidad o paternidad, 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 la persona trabajadora 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 representantes de las personas trabajadoras, disfrutarán de los derechos establecidos en las 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 lugar 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

CVE-DOGC-B-23139017-2023

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.

En la provincia de Tarragona:

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

## Capítulo 9

### Movilidad geográfica y funcional

#### Artículo 63

##### Movilidad del personal y cobertura de vacantes

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios de limpieza, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura.

Sin embargo, los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

En ningún caso se considerará modificación sustancial de condiciones de trabajo el cambio de centro de trabajo dentro del mismo término municipal y con el mismo horario. Dicho cambio se notificará a la representación de las personas trabajadoras.

En atención a la misma, la cobertura de las vacantes se realizará dentro de cada zona por el personal que reúna el nivel y/o capacidad profesional para los mismos, y, en caso de igualdad, el de menor antigüedad, salvo cuando mediase acuerdo entre las partes interesadas, de todo lo cual se dará cuenta a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### 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 Km 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.

CVE-DOGC-B-23139017-2023

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 el 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 asignadas 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.

Para la provincia de Tarragona:

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.

## Artículo 65

### Traslados

En materia de traslados de personal se estará a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores.

La empresa compensará a la persona trabajadora trasladada los mayores costos de escolaridad, si los hubiera, que deba soportar de sus hijos/as menores de 16 años, para una enseñanza igual o similar durante el curso escolar comenzado.

## Artículo 66

### Realización de tareas de nivel superior

El personal realizará, por órdenes de la empresa, en casos de excepción o necesidad, trabajos de nivel superior a las que corresponda, siempre que tengan duración inferior a 3 meses, percibiendo durante el tiempo que lo realice el salario que, según este convenio, corresponda al nivel profesional que circunstancialmente desempeñe, conservando a todos los efectos el nivel profesional que inicialmente tuviera, y sólo consolidará su nivel profesional en el nuevo puesto de trabajo cuando la realizase por un período de 3 meses ininterrumpidos o seguidos, 6 meses durante un año, u 8 durante dos años de forma discontinua, pudiendo reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por vacaciones, enfermedad, baja maternal y excedencia, salvo en el caso de que la persona trabajadora en excedencia no se reintegre a su puesto de trabajo, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Contra la negativa de la empresa, puede reclamar ante la jurisdicción laboral. El Comité o, en su caso, las personas delegadas de personal podrán emitir informe si lo solicita la persona trabajadora.

Cuando desempeñen funciones de nivel superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel asignado y la función que efectivamente realiza.

CVE-DOGC-B-23139017-2023

## Artículo 67

## Realización de tareas de nivel inferior

Si, por razones de conveniencia o necesidad, la empresa asignara a sus personas trabajadoras trabajos de inferior nivel profesional al que tengan adquirido, estos conservarán su nivel profesional, así como el salario que hasta la iniciación de estos trabajos vinieran percibiendo.

En todo caso no se podrá efectuar esta modificación cuando esta vaya en contra de su formación profesional o sea constitutiva de vejación o menosprecio de su misión laboral.

Si el cambio de destino al nivel inferior tuviera su origen en una solicitud de la propia persona trabajadora, se le asignarán el salario y el nivel correspondientes a los trabajos que realmente pase a efectuar.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes a nivel inferior al suyo, sólo lo podrá hacer por el tiempo imprescindible y en ningún caso superior a 3 meses, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su nivel profesional, y comunicándoselo a los representantes legales de las personas trabajadoras.

## Artículo 68

## Ascensos

El personal comprendido en el presente convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de nivel superior que se produzcan en las empresas y de acuerdo con las siguientes normas:

Grupos I, II y III: Por libre designación de la empresa, excepto el personal del grupo III niveles 4 y 5.

Para el personal del grupo III nivel 4 y nivel 5 se valorará a partes iguales por parte de la empresa la aptitud, la antigüedad y la formación.

Las vacantes que se produzcan en el grupo IV, nivel 1, 2 o 4 se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud valorando la formación.

## Capítulo 10

## Subrogación del personal

## Artículo 69

## Subrogación del personal

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las Administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de personas trabajadoras y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria el personal socio cooperativista que no tenga la condición de persona socia trabajadora y las personas trabajadoras autónomas aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista o subcontratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de personas trabajadoras, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritas a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta todos los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

La subrogación de personal comportará para la empresa entrante la entrega de documento o carta de subrogación en el que conste el respeto de las condiciones contractuales y salariales tanto de convenio como extraconvenio de que viniera disfrutando la persona trabajadora y que reflejará el centro de trabajo, la modalidad de contrato, grupo y nivel profesional, jornada semanal y distribución de la misma, horario y antigüedad que tuviera reconocidas la persona trabajadora. La falta de entrega no invalidará la subrogación.

Se producirá la subrogación del personal, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

a. Personas trabajadoras en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con

CVE-DOGC-B-23139017-2023

anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b. Personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en el centro y/o aquellas que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas o similares, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c. Personas trabajadoras con contrato de sustitución que sustituyan a alguna de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d. Personas trabajadoras de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e. Personas trabajadoras de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f. Personas trabajadoras de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detalla en el artículo 71.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el artículo 71 facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

Se respetarán los pactos de centro o extraestatutarios anteriores a la fecha de publicación del presente convenio y no tendrán obligación de registro, si bien, no se respetaran las modificaciones salariales, contractuales y sociales que no estén suficientemente justificadas y tengan su origen dentro de los cuatro meses anteriores a la fecha en que se tenga conocimiento del cambio de empresa. No se respetarán los pactos de centro o extraestatutarios no registrados según se establece en el artículo 71 del presente artículo que se hayan generado a partir del día siguiente de la publicación del presente Convenio.

En todo caso, en el supuesto de discrepancia la misma podrá someterse al criterio de la Comisión paritaria del convenio.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, y descansos con respecto a las personas trabajadoras entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a. Las personas trabajadoras percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en el plazo de los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b. Las personas trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c. Las personas trabajadoras que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio.

d. Las personas trabajadoras que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del período vacacional que a cada persona trabajadora le quedará pendiente de disfrutar.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que una persona trabajadora realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma de acuerdo con los requisitos y cuantías establecidas en el presente Convenio, y en proporción a la parte de jornada que los vincula a la persona trabajadora: gestionarán el pluriempleo legal de la persona trabajadora, retribuirán el complemento pluricentro, otorgaran en horario continuado el tiempo efectivo de desplazamiento desde el local de una contrata al de la otra, y otorgaran el tiempo de descanso para el bocadillo, todo ello de tal modo que la persona trabajadora subrogada que pase a pluriempleada lo haga en las mismas condiciones en comparación de otra persona trabajadora subrogada no pluriempleada. En lo referido a vacaciones se estará a lo establecido en el artículo 38 del Convenio colectivo y en lo referido a accidente laboral de la persona trabajadora en una de las dos empresas, satisfará la diferencia económica que resulte entre la prestación por accidente laboral y la por accidente no laboral aquella empresa en la que tuviera lugar el accidente. A su vez, cuando en este supuesto de pluriempleo, una de las empresas deba modificar el horario de la persona trabajadora el nuevo horario no podrá coincidir con el que ya tuviera reconocido en la otra u otras empresas a las que estuviera vinculada la persona trabajadora en cuestión.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y persona trabajadora, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando la persona trabajadora siga vinculada a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de las personas empleadas que resulten

CVE-DOGC-B-23139017-2023

afectadas. A la finalización del período de suspensión, dichas personas trabajadoras tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligado a la subrogación del personal de acuerdo con los requisitos establecidos en el presente artículo.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1º de este artículo.

8. División de contrata: En el supuesto de que una o varias contrata, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritas al nuevo titular aquellas personas trabajadoras que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el apartado 1º de este artículo.

9. Agrupaciones de contrata: En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todas aquellas personas trabajadoras que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del apartado 1º de este artículo.

10. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

11. Con respecto a los representantes de los trabajadores y sindicales:

11.1. El Comité de empresa del centro de trabajo afectado por la subrogación mantendrá las mismas competencias y garantías que tuviera reconocidas en la empresa concesionaria saliente.

11.2. El personal delegado sindical, personal delegado de personal y miembros del Comité de empresa cuyo ámbito de representación fuera superior al centro de trabajo afectado por la subrogación, perderán su condición de tales, y por tanto, la representatividad, al ser necesariamente incorporados a la plantilla de la nueva empresa adjudicataria.

Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior de este mismo apartado 11.2, aquellas personas delegadas de personal o miembros del Comité de empresa, que fueran fijos de plantilla de la empresa concesionaria saliente y que, dentro de los 24 meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente. En este último supuesto, la persona delegada o miembro del Comité deberá aceptar el nuevo puesto de trabajo que se le asigne, ello sin perjuicio de que la empresa, siempre que sea posible, le asigne tareas, jornada y horario que sean similares a las que tenía inmediatamente antes del ejercicio de su mencionada opción.

12. En el caso de que se evidencie, con relación a la plantilla afectada, impagos, descubiertos o irregularidades en salarios de convenio o extraconvenio, en afiliación, cotización y/o recargos a la Seguridad Social que sean imputables a la empresa saliente o anteriores empresas adjudicatarias, las personas trabajadoras afectadas pasarán al nuevo adjudicatario, aunque éste quedará eximido de la responsabilidad sobre cualquiera de los mencionados impagos, descubiertos o irregularidades que se hubieran cometido antes de la fecha de la sustitución de la empresa concesionaria saliente. De acuerdo con el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores y legislación concordante, serán responsables de dichas anomalías el concesionario saliente y, subsidiariamente con éste, la empresa o institución principal contratante del servicio.

13. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

14. La empresa saliente deberá abonar a la empresa entrante la compensación del importe de los días de vacaciones ya devengados, pero todavía no disfrutados que serán abonados a las personas trabajadoras por la empresa entrante cuando se produzca el disfrute de los mismos. El plazo de abono de dicha compensación entre empresas será como máximo dentro de los quince días naturales siguientes al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La fórmula para calcular el importe de dicha compensación para cada una de las personas trabajadoras afectadas es la siguiente y se basa en las siguientes definiciones:

Fórmula para personas trabajadoras indefinidas:

A días x B euros día x (1+0,299+0,036) \*cotización= C euros

Fórmula para trabajadores/as con contrato de duración determinada:

A días x B euros día x (1+0,331+0,036) \*cotización = C euros

\*cotización: porcentajes legales anuales de cotización.

La suma de los importes que aquí se han calculado individualmente dará el total del importe a pagar por la empresa saliente, que finaliza el contrato con la plantilla afectada a la empresa entrante.

Definiciones de la fórmula:

A = suma de los días naturales de vacaciones ya devengados, pero todavía no disfrutados por cada persona trabajadora. De acuerdo

CVE-DOGC-B-23139017-2023

con el artículo 38 de éste convenio, el cálculo prorrateado de los días que corresponden se basará en el número de meses de alta por cada período anual que se inicia el 1 de agosto y termina el 31 de julio inmediato siguiente, en todas las provincias exceptuando Lleida y Tarragona en que el devengo es por año natural.

B = Suma en euros de salarios, antigüedad y otros haberes tienen reconocidos, a la fecha de resolución del contrato, cada persona trabajadora por cada uno de los días naturales de vacaciones ya devengados, pero todavía no disfrutados.

C = Resultado final por persona trabajadora.

Nota: los porcentajes legales de cotización correspondientes a Seguridad Social y accidentes de trabajo serán los vigentes en cada año. El importe a abonar será el correspondiente al momento del pago entre empresas por lo que haberse producido incrementos de convenio en el momento del disfrute los mismos serán asumidos por la empresa entrante cuando proceda al pago de las vacaciones. Dentro del cálculo deberán incluirse también aquellas personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal o maternidad en el momento del pago de las vacaciones.

Los días de asuntos propios utilizados o no utilizados antes de la fecha de subrogación, no será objeto de compensación entre las empresas saliente y entrante.

## Artículo 70

### Supuestos especiales de subrogación

Subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios ubicados en Cataluña.

1. Dadas las especiales características y circunstancias del sector, donde las personas trabajadoras prestan sus servicios a diferentes compañías aéreas, o en su caso operadores de handling, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, las empresas que presten servicios de limpieza de aviones y servicios complementarios, en aquellos aeropuertos que estén en el ámbito funcional del presente convenio, estarán obligadas a la subrogación del personal en base al porcentaje de la pérdida de actividad sufrida.

Lo anterior implica que cuando una empresa cese en la prestación de los servicios de limpieza de aviones contratados por un cliente público o privado, ya sea operador de handling o directamente una compañía aérea, por finalización, pérdida, cesión, rescate, rescisión, fusión, absorción, o por cualquier causa, del contrato de arrendamiento de servicios, o cualquier otra figura mercantil que justifique dicha prestación de servicios; la nueva empresa prestataria (incluidas las compañías aéreas y los operadores de handling) estará obligada a la subrogación del personal respetando todos los derechos laborales que tuviese la persona trabajadora en la empresa saliente y cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral de los mismos, según los requisitos establecidos en el presente convenio.

Las empresas prestadoras del servicio de limpieza de aviones, compañías aéreas u operadores de handling, junto con la intervención de los Comités de empresa o personas delegadas de personal de las empresas afectadas, sentarán las bases para realizar la subrogación de las personas trabajadoras que se vean afectadas, así como los porcentajes a aplicar, en un acuerdo que se reflejará por escrito en un acta. La primera de las reuniones será 20 días naturales antes de la subrogación y la última 15 días naturales antes de que se produzca la misma.

Situaciones en las que se hará efectiva la subrogación que se recogen a título enunciativo y no limitativo:

- a) Si una compañía aérea crea su propia empresa de handling o autohandling.
- b) Si un operador de handling contrata a una empresa o empresas con el fin de que estas asuman todo o parte del servicio de handling en elementos de transporte aéreo y deciden no contratar a una empresa de limpieza sino realizar la misma con su propio personal.
- c) Si un operador de handling o una compañía aérea rescata para sí misma un servicio de limpieza anteriormente adjudicado a una empresa de limpieza.

2. La subrogación se efectuará atendiendo a los siguientes criterios:

La subrogación será proporcional, es decir el 100% de la plantilla se corresponderá con el 100% del trabajo. Por lo que si la pérdida de % de trabajo en limpieza de aviones en el aeropuerto de referencia no es total, se aplicará siempre la proporcionalidad que corresponda en función del % de trabajo que se pierda en favor de otra empresa adjudicataria.

En el caso de empresas que presten servicios a operadores de handling que realizasen la limpieza de distintas compañías aéreas (aun cuando sólo fuera por un contrato directo con dichos operadores, o compañías aéreas) y en dichos operadores de handling o compañías aéreas, se perdiera la actividad por nueva cesión o rescate para sí mismas del contrato, se determinará la subrogación como total, parcial o simultánea en función de:

#### 2.1 Subrogación total

La subrogación será total si la empresa prestadora del servicio finalizara su contrato con ese cliente o clientes, operadores o compañías aéreas, de forma íntegra en el recinto aeroportuario afectado. La pérdida de actividad en limpieza de aviones sería del 100%, aunque se mantuvieran en el aeropuerto otros contratos de limpieza de locales o mantenimiento.

La subrogación total implica la transferencia a la nueva empresa o empresas cesionarias y captadoras de la actividad del 100% de la plantilla adscrita al servicio transferido y que cumpla con los requisitos establecidos para ser subrogados de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

#### 2.2.- Subrogación parcial

La subrogación será parcial si la empresa de limpieza no finalizara su contrato con ese cliente, operador o compañía aérea, sino que lo mantuviera parcialmente en limpieza de aviones dentro del recinto aeroportuario afectado.

## 2.3.- Subrogación simultánea

Será cuando se produzca una subrogación simultánea de varias empresas al mismo operador, compañía o empresa de limpieza y hubiese que subrogar el total o parte de la actividad derivada del mismo proceso de subrogación y que tenga una diferencia máxima entre las fechas de inicio del servicio de 15 días.

En caso de subrogación simultánea iniciará la subrogación la empresa que le corresponda más personas trabajadoras a subrogar de acuerdo con el porcentaje de actividad, siendo la siguiente empresa una vez terminado el porcentaje de subrogación de la primera quien proceda a realizarlo y así sucesivamente, hasta la subrogación del 100% de la plantilla afectada.

## 3.- Subrogación parcial. Cálculo de la Actividad perdida/ Actividad total.

Para el cálculo del porcentaje de actividad perdida, se aplicará la siguiente fórmula:

A. N° de aviones ponderados atendidos en los 12 meses anteriores a la comunicación del cese de la actividad (actividad pérdida)/ n° de aviones ponderados totales atendidos en los 12 meses anteriores a la fecha del cese de la actividad (actividad total).

También se aplicará la norma general anterior a las compañías que comiencen a operar en el aeropuerto de referencia o aquellas compañías que sólo operen por temporadas.

Como excepción a la norma general se aplicará la proporcionalidad que corresponda en el caso de que una compañía aérea, independientemente del tiempo que lleve operando en el aeropuerto, no lleve la anualidad completa. El cálculo anteriormente descrito se realizará en proporción al total de trabajo de los meses que ésta compañía haya sido atendida por la empresa saliente, esto es se aplicará dicha proporcionalidad tanto en la actividad perdida como en la actividad total.

B. La actividad de aviones ponderados perdidos y la actividad de aviones ponderados totales se calcularán atendiendo a la siguiente tabla de ponderación:

S/TC: Standard/Tournarround cleaning

P/NSC: Pernocta/night stop cleaning

LAT: Limpieza de aviones transcontinentales Grupos 81-82-83-91-92

LCP: Limpieza de cabina de pasaje

LC/G: Limpieza de cocinas/galleys

LB: Limpieza baños

A: Aspirador

AP: Agua potable

AR: Agua residual

RBB: Retirada de basura en bolsas

Tipo de avión	S/TC	P/NSC	NAT	NCP	NC/G	NB	A	AP	AR	REB
4A-4B-4C	0,32	0,41	-	0,10	0,03	0,05	0,05	0,03	0,03	0,03
31,00	0,41	0,52	-	0,13	0,04	0,06	0,06	0,04	0,04	0,04
41,00	0,61	0,78	-	0,19	0,06	0,09	0,09	0,06	0,06	0,06
51,00	0,78	0,99	-	0,22	0,08	0,12	0,12	0,08	0,08	0,08
61,00	1,00	1,27	-	0,30	0,10	0,15	0,15	0,10	0,10	0,10
71,00	1,20	1,52	-	0,36	0,12	0,18	0,18	0,12	0,12	0,12
72,00	1,35	1,71	-	0,39	0,14	0,20	0,20	0,14	0,14	0,14
81,00	1,50	1,91	1,91	0,44	0,15	0,23	0,23	0,15	0,15	0,15
82,00	1,79	2,28	2,58	0,53	0,18	0,27	0,27	0,18	0,18	0,18
83,00	2,03	2,58	2,58	0,63	0,20	0,30	0,30	0,20	0,20	0,20
91,00	2,65	3,37	3,37	0,77	0,27	0,40	0,40	0,27	0,27	0,27
92,00	3,15	4,00	4,00	0,93	0,32	0,47	0,47	0,32	0,32	0,32

La suma de estos ítems da como resultado la limpieza standard o tournarround cleaning.

CVE-DOGC-B-23139017-2023

La limpieza podrá ser standard, pernocta, transccontinental o simplificada. Las limpiezas y la pernocta o transccontinental no podrán sumar otros coeficientes que los indicados en su columna. Será limpieza simplificada aquella que no realice todos los ítems asignados a la limpieza, aplicándose en ese caso los coeficientes establecidos en la tabla para cada uno de los ítems.

Como excepción a lo anteriormente establecido podrá aplicarse un único ítem de ponderación del 0,02 en el caso de que el servicio sea exclusivamente de retirada de bolsas de basura en escalera (limpieza de gash), no acumulable con los anteriores.

C. Una vez establecido el porcentaje de actividad perdida, se efectuará la subrogación con arreglo a las siguientes reglas:

C.1. Se ordenará la plantilla por los grupos profesionales y niveles establecidos en el Convenio colectivo, empezando por el Grupo I nivel uno y finalizando por el Grupo IV y último nivel.

C.2. En cada uno de los niveles/grupos profesionales se ordenarán las personas trabajadoras existentes en listas ordenadas de mayor a menor antigüedad, y en listados diferenciados entre personal fijo y eventual, asumiendo cada uno de ellos el porcentaje de subrogación que corresponda por pérdida de actividad (es decir, si se pierde un 10% de actividad tanto de la lista de fijos, como de la lista de eventuales afectaría al 10%, del personal que le correspondiera por el porcentaje de actividad perdida). En el caso de los jubilados parciales serán estos los que determinen el orden de subrogación de su relevista.

C.3. En cada uno de los niveles/grupos profesionales se obtendrá la jornada laboral anual de todas las personas trabajadoras, fijas por un lado y eventuales por otro, incluidos en dichos niveles/grupos profesionales.

C.4. Dentro de cada uno de los niveles/grupos profesionales y de cada uno de los listados de los mismos, primero se subrogará la persona trabajadora de menor antigüedad y a continuación el de mayor antigüedad, siguiendo este criterio hasta que se complete el porcentaje que corresponda por la subrogación.

C.5. Realizada la distribución de personas trabajadoras con arreglo a las listas obtenidas como consecuencia de la aplicación de lo dispuesto en los puntos anteriores, se multiplicará por el porcentaje de pérdida de actividad, comenzando primero por el Grupo I nivel I. Si por el resultado de la operación y después de haber determinado las personas trabajadoras a subrogar, tal y como se establece en este punto, quedase un porcentaje de jornada sobrante que no diese para poder subrogar a la siguiente persona trabajadora de la lista por su jornada, este porcentaje de jornada será denominado remanente. Dicho remanente pasará al siguiente nivel/grupo profesional que le correspondiese según clasificación del Convenio colectivo, junto con el porcentaje de pérdida de actividad que le corresponda y así sucesivamente hasta llegar al último nivel/grupo profesional, donde el posible remanente que quedara, de ser superior al 50% de la jornada de la siguiente persona trabajadora comportará que pasará subrogado a la nueva adjudicataria y si es inferior o igual al 50% comportará que dicha persona trabajadora se quedará en la empresa saliente.

Las operaciones anteriormente descritas se realizarán sucesivamente en todos los niveles/grupos profesionales existentes empezando por el Grupo I nivel uno y finalizando por el Grupo IV y último nivel y añadiendo los remanentes de las operaciones anteriores, hasta completar la subrogación del personal que le corresponda.

4.- En el supuesto de que las empresas implicadas no llegasen a un acuerdo de subrogación del total o parte de las personas trabajadoras afectadas por la misma se deberá acudir bien al TLC y/o a la comisión paritaria a fin de mediar en el conflicto, independientemente de las actuaciones legales que puedan interponer las personas trabajadoras afectadas.

5.- En el resto de cuestiones no dispuestas en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el presente Convenio en materia de subrogación y los documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante serán los que se mencionan en el artículo siguiente.

## Artículo 71

### Documentación para la subrogación

A los efectos de poder dar cumplimiento a lo anteriormente establecido en los artículos 69 y 70, atendiendo el derecho y responsabilidades que la subrogación conlleva a las personas trabajadoras, empresa saliente, nueva adjudicataria y solidaria o subsidiariamente empresa o institución principal, en su caso, la empresa concesionaria saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el Anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, teléfono, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si la persona trabajadora es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de las personas trabajadoras afectadas, así como de la propuesta de finiquito a entregar a cada persona trabajadora.

Fotocopia del IDC de cada persona trabajadora (Informe de datos para la cotización).

Fotocopia de la RNT del centro de trabajo (Relación nominal de trabajadores) de los últimos cuatro meses.

Fotocopia del RLC de empresa (Recibo de liquidación de cotizaciones) de los últimos cuatro meses.

Partes de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante, certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

CVE-DOGC-B-23139017-2023

En el caso de personas trabajadoras extranjeras documento acreditativo del permiso de residencia y contrato de trabajo.

En el caso de que exista Comité de empresa del centro de trabajo afectado por la subrogación, acta electoral de donde resulte su mandato.

Copia de las sanciones impuestas y aplicadas no prescritas establecidas en el artículo 72 apartado 3, letras c), d), e), f), i) y k).

En el caso de que proceda, cálculo del importe correspondiente a vacaciones a liquidar entre empresas.

En el caso de que proceda, copia de los acuerdos y/o pactos extra estatutarios del centro de trabajo objeto de subrogación. Los pactos que se realicen a partir del día siguiente de la publicación del presente convenio deberán estar convenientemente registrados a los efectos de eficacia a terceros en el registro del Departamento de Trabajo o mediante acta derivada de expediente con acuerdo en el Tribunal Laboral de Cataluña.

En relación a lo establecido en el artículo 130 de Ley de Contratos del Sector Público a los efectos de valorar el coste del personal se tendrán en cuenta los costes salariales, de uniformidad y formación establecidos en el presente Convenio, así como el porcentaje medio de absentismo del último año anterior a la subrogación de personal, a los efectos de dar traslado de los mismos a los órganos de contratación.

Copia de documentos debidamente diligenciados por cada persona trabajadora afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio como nueva titular.

## Capítulo 11

### Régimen disciplinario

#### Artículo 72

##### Tipificación de las faltas

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales de la persona trabajadora atribuibles a la misma por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

##### 1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

##### 2. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

CVE-DOGC-B-23139017-2023

La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

Simular mediante cualquier forma la presencia de otra persona trabajadora en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral o en la imagen de la empresa.

Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio general referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, consignados en el presente convenio y en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa, por comisión voluntaria.

El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes de forma reiterada cuando esto repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral o en la imagen de la empresa.

La difusión de captaciones o grabaciones de imagen o de sonido, que puedan resultar ofensivas o bien afectar a la dignidad de las personas o aquellas que puedan perjudicar gravemente la imagen o el crédito de la empresa en el sector.

Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o persona subordinado dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente convenio referidas a obligaciones de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales de la persona trabajadora, consignados en el presente Convenio y en las normas aplicables.

## Artículo 73

### Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse a las personas trabajadoras por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

Por faltas graves:

CVE-DOGC-B-23139017-2023

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica de la persona agresora o acosadora.

#### Artículo 74

##### Procedimiento sancionador

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de las personas trabajadoras de una copia de la carta de sanción entregada a la persona trabajadora, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación a la persona interesada.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de las personas trabajadoras o al personal delegado sindical será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que la persona trabajadora perteneciera, del mismo modo cuando se trate de personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, y a la empresa le constase, será preceptiva la audiencia previa al personal delegado sindical, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) Se podrá aperturar protocolo de investigación, cuando la falta sea susceptible de ser grave o muy grave, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, la persona trabajadora no podrá ser trasladada a un centro de trabajo que diste más de 30 km del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

#### Artículo 75

##### Prescripción

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida durante un plazo máximo de seis meses.

## Capítulo 12

### Derechos sindicales y de representación colectiva

#### Artículo 76

##### Derechos sindicales

Las personas Delegadas de personal y los Comités de empresa tienen los siguientes derechos y garantías:

Horas sindicales:

En las provincias de Barcelona y Girona:

Sin perjuicio de lo establecido en el E.T. las personas delegadas de personal, los miembros del Comité de empresa, y los miembros del Comité de centros dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas y no acumulables, cada uno de ellos, para el ejercicio de funciones de representación, según la siguiente escala:

Hasta 100 personas trabajadoras: 22 horas.

De 101 a 250 personas trabajadoras: 24 horas.

De 251 a 500 personas trabajadoras: 36 horas.

De 501 a 750 personas trabajadoras: 42 horas.

De 751 en adelante 44: horas.

De las mismas horas indicadas en este artículo se beneficiarán los representantes legales de las personas trabajadoras con jornada de

CVE-DOGC-B-23139017-2023

trabajo nocturna, siempre y cuando acredite por escrito, firmado y sellado por la central sindical a la que pertenezca, el número de horas que necesita y el día que las hará efectivas dentro de su jornada, comunicando a la empresa la realización de aquellas con una antelación mínima de 24 horas.

Los representantes de las personas trabajadoras que no pertenezcan a centrales sindicales tendrán los mismos derechos y obligaciones que aquellos, debiendo justificar suficientemente las gestiones de orden sindical realizadas, de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior.

Como excepción a la no acumulación, se podrá acumular mensualmente el crédito horario de dos personas delegadas de personal o miembros del Comité de empresa de cada central sindical en uno de ellos en la cuantía que convengan, siempre que sea entre personas trabajadoras del mismo centro y se comunique a la empresa con una semana de antelación.

En aquellos centros de trabajo en los que se hubiera realizado elecciones sindicales de centro, en el supuesto de subrogación de empresas, los representantes de las personas trabajadoras pasarán como tales y en idéntica situación a la nueva empresa adjudicataria.

Los representantes de las personas trabajadoras que ostenten cargos sindicales en la Dirección Federativa de Catalunya podrán acumular mensualmente el crédito horario propio y el de otras dos personas delegadas o miembros del Comité de empresa en la cuantía que convengan, previa conformidad de los afectados y comunicándolo por escrito a la dirección de la empresa con antelación suficiente.

En el domicilio social de cada empresa se podrá disponer, a petición de los representantes legalmente elegidos, de un tablón de anuncios e informaciones, pero del contenido de aquello que se coloque o se haga referencia serán responsables el Comité o la persona delegada de personal de la empresa, sin perjuicio del artículo 64 del Estatuto de los trabajadores.

En la provincia de Tarragona:

a) Cada persona delegada de personal y cada miembro de Comité de empresa tiene 40 horas mensuales, retribuidas normalmente, para ejercer las funciones de representación, información y asesoramiento, como también para asistir a las reuniones que convocan los sindicatos a los cuales pertenecen.

Quedan excluidas de este cómputo de tiempo las reuniones que se convoquen a instancia de la empresa y de la Administración.

Como excepción a la no-acumulación de crédito horario sindical, los representantes de las personas trabajadoras que pertenezcan al mismo sindicato pueden acumular las horas hasta el límite de crédito de tres personas trabajadoras, independientemente de si son personas delegadas o miembros del Comité de empresa, y han de avisar a la empresa con 72 horas de tiempo de la fecha en que se realice. El comunicado para preavisar a la empresa ha de hacer constar el nombre de las dos personas trabajadoras (cedente y beneficiaria). La acumulación se hace por el cómputo mensual con el límite máximo de 120 horas.

b) La empresa tiene la obligación de facilitar tablón de anuncios, en el que los representantes legales del personal puedan exponer las publicaciones que se consideren interesantes para las personas trabajadoras.

c) Las personas delegadas de personal y los miembros del Comité de empresa no pueden ser sancionados o despedidos si antes no se les ha instruido el expediente correspondiente.

d) Las personas trabajadoras que lleven tres meses en el centro de trabajo pueden tener la condición de candidatos a las elecciones sindicales.

e) Las personas trabajadoras dispondrán, de cinco horas anuales para la celebración de asambleas, que la empresa ha de pagar. La duración máxima de las asambleas es de una hora, el permiso se ha de solicitar necesariamente con 48 horas de antelación y, pueden tener lugar en el propio centro de trabajo.

En la provincia de Lleida:

Los cargos representativos disfrutarán de los derechos establecidos en las disposiciones legales vigentes a efectos de horas sindicales.

## Artículo 77

### Secciones sindicales (Tarragona)

En la provincia de Tarragona:

Las centrales sindicales legalmente constituidas, pueden formar secciones sindicales en las empresas o centros de trabajo en los que el número de afiliados, sea como mínimo del 10% de la plantilla.

Las secciones sindicales de empresa y el personal delegado sindical de la misma, tienen los siguientes derechos y garantías.

a) El personal Delegado de la sección sindical, es el representante legal del sindicato.

b) Cualquier afiliado a un sindicato que sea designado por éste a desempeñar funciones de dirección sindical, dispondrá de las oportunas licencias y excedencia no retribuidas.

c) Ha de haber libertad para ejercer las labores de proselitismo y afiliación, para distribuir cualquier clase de publicaciones consideradas de interés para las personas trabajadoras y también, para cobrar las cuotas de las secciones sindicales constituidas, siempre que estos actos no impliquen una disminución de la jornada laboral.

d) Tienen derecho a un permiso sin retribuir como máximo de ocho días al año para asistir a los congresos de su central sindical.

El tiempo de duración de la asamblea se ha de computar como jornada laboral.

CVE-DOGC-B-23139017-2023

## Artículo 78

## Cobro de cuotas sindicales (Barcelona y Girona)

En las provincias de Barcelona y Girona:

Las empresas deberán descontar de la nómina de aquellas personas trabajadoras que lo soliciten por escrito el importe de la cuota mensual que deben abonar a su central sindical. A tal efecto, el escrito deberá contener:

Cuantía a descontar.

Entidad bancaria y cuenta corriente en que deben abonarse dichas cantidades mensualmente.

En el caso de que la persona trabajadora, una vez hecha la petición, desee que no se le descuente, deberá comunicarlo por escrito, así como cualquier aumento o disminución de la cantidad a descontar, excepto si tal aumento viniese autorizado en el escrito de solicitud a la empresa.

En caso de subrogación la nueva empresa adjudicataria deberá seguir descontando de la nómina de las personas trabajadoras afectadas el importe de la cuota que satisfacían a la central sindical correspondiente sin necesidad de nueva comunicación de la persona trabajadora. Dicha circunstancia y cuantía será comunicada por la empresa saliente a la entrante.

## Artículo 79

## Personal delegado sindical (Barcelona y Girona)

En las provincias de Barcelona y Girona:

Los sindicatos que demuestren tener una representación del 10% de Personas delegadas de personal y Comités de empresa en el sector tendrán derecho a nombrar personal delegado sindical, con los mismos derechos que la Ley Orgánica de Libertad Sindical les reconoce, en las empresas o centros de trabajo que tengan 150 personas trabajadoras o más, siempre que se justifique un 10% de afiliación del sindicato en esa empresa.

## Capítulo 13

## Inaplicaciones de Convenio

## Artículo 80

## Cláusula de inaplicación de condiciones de trabajo

Aquellas empresas que pudieran estar afectadas por alguna de las causas recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y que opten por la inaplicación de las materias establecidas en dicho artículo, deberán seguir los procedimientos en él establecidos y en caso de acuerdo, comunicarlo a la Comisión paritaria.

Asimismo, aquellas empresas que pudieran estar afectadas por alguna de las causas económicas recogidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y que opten por la inaplicación de la cuantía salarial prevista en el presente convenio, deberán además de lo establecido en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores, de seguir necesariamente el procedimiento descrito a continuación.

La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, a las personas trabajadoras de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, las razones que justifican tal decisión, así como la documentación necesaria (memoria explicativa, balance de situación y cuenta de resultados, etc.) dentro del plazo de duración no superior a 15 días.

Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión paritaria del convenio.

En el supuesto de acuerdo en la empresa de inaplicación salarial, será remitido copia del mismo a la Comisión paritaria. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras de dicha empresa, estableciendo en su caso y en atención a las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el Convenio colectivo, incluido el abono con efectos retroactivos de las diferencias económicas que dejen de percibir las personas trabajadoras durante el período de inaplicación. El acuerdo no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión paritaria, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

## Disposiciones adicionales

## Disposición adicional I

CVE-DOGC-B-23139017-2023

Mientras esté vigente lo previsto en el artículo 29.2 del XV Convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, los centros especiales de empleo que no tengan la consideración de iniciativa social de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.4 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, cuando presten servicios a terceros indistintamente de la modalidad jurídica utilizada, los cuales estén incluidos dentro del ámbito funcional del presente convenio, se regularán en materia salarial por lo establecido en el presente convenio en el caso que las retribuciones fijadas en este sean superiores.

#### Disposiciones finales

##### Disposición final I

###### Interpretación por provincias

En cualquier caso las partes firmantes del presente Convenio, con el objeto de evitar confusiones en la interpretación o aplicación del presente Convenio, acuerdan que en todo el articulado en el que no se distinga por territorios afecta por igual a todo el ámbito territorial de Catalunya; por el contrario, en aquellos artículos donde se distingue específicamente entre provincias o provincia en particular, prevalece dicha especificidad sin que se pueda extrapolar a otro ámbito territorial su aplicación.

##### Disposición final II

###### Manifestación final

Las empresas manifiestan que las mejoras salariales y sociales pactadas en este convenio tienen repercusión en los precios del servicio a terceros. Con el fin de mantener unas condiciones homogéneas dentro de las empresas afectadas por los ámbitos funcional y territorial del presente convenio, las partes consideran que las condiciones que se establecen en el mismo tienen consideración de mínimos, y por lo tanto prevalecerá el principio de norma más favorable en el supuesto de que cualquier Convenio colectivo de ámbito inferior disponga lo contrario.

##### Disposición final III

###### Entrada en vigor

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el DOGC. No obstante, la revisión salarial se llevará a cabo a partir de la entrada en vigor si bien con efectos retroactivos desde el 1 de diciembre del 2022. El abono de los atrasos, se producirá en la nómina del mes siguiente al de la fecha de publicación en el Diario correspondiente.

#### Anexos

Anexo I: Cuadro resumen traslado información entre empresas en subrogaciones

Anexo II: Tablas salariales 2022-2025

Anexo III: Ejemplo de cálculo retribución anual: nivel limpiador/ora 2023-2025

Anexo IV: Antigüedad en Lleida

#### Anexo I

Cuadro resumen traslado información entre empresas en subrogaciones

Nombre	Apellidos	Dirección	Teléfono	Núm. afil. SS	Antigüedad	Jornada	Horario	Fecha disfrute vacaciones	Días asuntos propios	Otras licencias retribuidas	Tipo contrato	Representante sindical SI/NO



CVE-DOGC-B-23139017-2023

Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	937,72 €	182,86 €	1.120,58 €
Personal operario					
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-personal listero/personal vigilante	877,93 €	182,86 €	1.060,79 €

## Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona diciembre 2022

		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes	Plus convenio mes	Total mes
Personal directivo					
Grupo I	Nivel 1	Dirección	1.497,42 €	185,60 €	1.683,02 €
		Dirección comercial			
		Dirección administrativa			
		Jefe de compras			
		Jefe servicio			
Personal titulado					
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 €
Personal administrativo					
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 €	85,60 €	1.076,70 €
Mandos intermedios					
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encargado gral.	1.141,83 €	185,60 €	1.327,44 €

## CVE-DOGC-B-23139017-2023

Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encargado de zona	1.100,29 €	185,60 €	1.285,89 €
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor encargado 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 €
Personal operario					
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	939,14 €	85,60 €	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-personal listero/personal vigilante	891,10 €	185,60 €	1.076,70 €

## Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona 2023

		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes	Plus convenio mes	Total mes
Personal directivo					
Grupo I	Nivel 1	Dirección	1.542,34 €	191,17 €	1.733,51 €
		Dirección comercial			
		Dirección administrativa			
		Jefe de compras			
		Jefe servicio			
Personal titulado					
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado	1.242,62 €	191,17 €	1.433,79 €
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado superior	1.199,83 €	191,17 €	1.391,00 €
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado grado medio	1.054,27 €	191,17 €	1.245,44 €
Personal administrativo					
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo 1ª	1.199,83 €	191,17 €	1.391,00 €
		Jefe administrativo 2ª			
Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1a administrativo	1.054,27 €	191,17 €	1.245,44 €
		Personal oficial 2a administrativo			
Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	927,03 €	191,17 €	1.118,20 €
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	917,83 €	191,17 €	1.109,00 €

CVE-DOGC-B-23139017-2023

Mandos intermedios					
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encargado gral.	1.176,09 €	191,17 €	1.367,26 €
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encargado de zona	1.133,30 €	191,17 €	1.324,47 €
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor encargado sector	1.090,40 €	191,17 €	1.281,58 €
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	1.019,31 €	191,17 €	1.210,48 €
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	980,34 €	191,17 €	1.171,51 €
Personal operario					
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	967,31 €	191,17 €	1.158,48 €
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	941,31 €	191,17 €	1.132,48 €
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	1.006,35 €	191,17 €	1.197,52 €
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	922,45 €	191,17 €	1.113,62 €
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-personal listero/personal vigilante	917,83 €	191,17 €	1.109,00 €

Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona 2024

Referencias categorías anterior convenio						Salario base mes	Plus convenio mes	Total mes
Personal directivo								
Grupo I	Nivel 1	Dirección	1.580,90 €	195,95 €	1.776,85 €			
		Dirección comercial						
		Dirección administrativa						
		Jefe de compras						
		Jefe servicio						
Personal titulado								
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado	1.273,69 €	195,95 €	1.469,64 €			
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado superior	1.229,83 €	195,95 €	1.425,78 €			
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado grado medio	1.080,63 €	195,95 €	1.276,58 €			
Personal administrativo								
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo 1ª	1.229,83 €	195,95 €	1.425,78 €			
		Jefe administrativo 2ª						
Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1ª administrativo	1.080,63 €	195,95 €	1.276,58 €			
		Personal oficial 2ª administrativo						

## CVE-DOGC-B-23139017-2023

Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	950,21 €	195,95 €	1.146,16 €
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	940,78 €	195,95 €	1.136,73 €
Mandos intermedios					
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encargado gral.	1.205,49 €	195,95 €	1.401,44 €
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encargado de zona	1.161,63 €	195,95 €	1.357,58 €
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor encargado sector	1.117,66 €	195,95 €	1.313,61 €
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	1.044,80 €	195,95 €	1.240,75 €
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.004,85 €	195,95 €	1.200,80 €
Personal operario					
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	991,50 €	195,95 €	1.187,45 €
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	964,85 €	195,95 €	1.160,80 €
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	1.031,51 €	195,95 €	1.227,46 €
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	945,51 €	195,95 €	1.141,46 €
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-personal listero/personal vigilante	940,78 €	195,95 €	1.136,73 €

Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona 2025					
		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes	Plus convenio mes	Total mes
Personal directivo					
Grupo I	Nivel 1	Dirección	1.632,28 €	202,32 €	1.834,60 €
		Dirección comercial			
		Dirección administrativa			
		Jefe de compras			
		Jefe servicio			
Personal titulado					
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado	1.315,08 €	202,32 €	1.517,40 €
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado superior	1.269,80 €	202,32 €	1.472,12 €
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado grado medio	1.115,75 €	202,32 €	1.318,07 €
Personal administrativo					
Grupo II	Nivel 1	Superior administrativo 1ª	1.269,80 €	202,32 €	1.472,12 €
		Superior administrativo 2ª			

## CVE-DOGC-B-23139017-2023

Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1ª administrativo	1.115,75 €	202,32 €	1.318,07 €
		Personal oficial 2ª administrativo			
Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	981,09 €	202,32 €	1.183,41 €
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	971,35 €	202,32 €	1.173,67 €
		Mandos intermedios			
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encargado gral.	1.244,67 €	202,32 €	1.446,99 €
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encargado de zona	1.199,38 €	202,32 €	1.401,70 €
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor encargado sector	1.153,99 €	202,32 €	1.356,31 €
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	1.078,75 €	202,32 €	1.281,07 €
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.037,51 €	202,32 €	1.239,82 €
		Personal operario			
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	1.023,72 €	202,32 €	1.226,04 €
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	996,20 €	202,32 €	1.198,52 €
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	1.065,03 €	202,32 €	1.267,35 €
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	976,24 €	202,32 €	1.178,56 €
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-personal listero/personal vigilante	971,35 €	202,32 €	1.173,67 €

Tablas salariales Tarragona Enero – Noviembre 2022					
		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes		
		Personal directivo			
Grupo I	Nivel 1	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			

CVE-DOGC-B-23139017-2023

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 de 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
		Personal directivo	
Grupo I	Nivel 1	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 €

CVE-DOGC-B-23139017-2023

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 de 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			
		<b>Referencias categorías anterior convenio</b>	<b>Salario base mes</b>
		Personal directivo	
Grupo I	Nivel 1	Dirección	1.733,52 €
		Dirección comercial	
		Dirección administrativa	
		Jefe de compras	
		Jefe servicio	
		Personal titulado	

## CVE-DOGC-B-23139017-2023

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 de 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
		Personal directivo	
Grupo I	Nivel 1	Dirección	1.776,86 €
		Dirección comercial	
		Dirección administrativa	
		Jefe de compras	
		Jefe servicio	

CVE-DOGC-B-23139017-2023

		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 de 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
		Personal directivo	
Grupo I	Nivel 1	Dirección	1.834,61 €
		Dirección comercial	
		Dirección administrativa	

CVE-DOGC-B-23139017-2023

		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 de 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 €

Diciembre 2022
Pluses y complementos
Para Barcelona y Girona

CVE-DOGC-B-23139017-2023

Plus festivo diurno	50,82 €
Plus festivo nocturno	55,25 €
Plus festivo especial	14,17 €
Bolsa de maternidad	286,75 €
Para Lleida	
Plus geriátrico de Lleida	0,92 €
Plus ambulatorio de Lleida	0,92 €
Plus hospitalario de Lleida	1,70 €
Bolsa de maternidad	286,75 €
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 Barcelona y Girona	
Plus festivo diurno	52,35 €
Plus festivo nocturno	56,90 €
Plus festivo especial	14,59 €
Bolsa de maternidad	295,35 €
Para Lleida	
Plus geriátrico de Lleida	0,95 €
Plus ambulatorio de Lleida	0,95 €
Plus hospitalario de Lleida	1,75 €
Bolsa de maternidad	295,35 €
Para Tarragona	
Media dieta	12,15 €
Dieta entera	35,49 €
Kilometraje	0,26 €

CVE-DOGC-B-23139017-2023

Horas extras	10,99 €
Bolsa de maternidad	295,35 €

2024	
Pluses y complementos	
Para Barcelona y Girona	
Plus festivo diurno	53,65 €
Plus festivo nocturno	58,33 €
Plus festivo especial	14,96 €
Bolsa de maternidad	302,73 €
Para Lleida	
Plus geriátrico de Lleida	0,98 €
Plus ambulatorio de Lleida	0,98 €
Plus hospitalario de Lleida	1,79 €
Bolsa de maternidad	302,73 €
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 Barcelona y Girona	
Plus festivo diurno	55,40 €
Plus festivo nocturno	60,22 €
Plus festivo especial	15,45 €
Bolsa de maternidad	312,57 €

CVE-DOGC-B-23139017-2023

Para Lleida	
Plus geriátrico de Lleida	1,01 €
Plus ambulatorio de Lleida	1,01 €
Plus hospitalario de Lleida	1,85 €
Bolsa de maternidad	312,57 €
Para Tarragona	
Media dieta	12,86 €
Dieta entera	37,56 €
Kilometraje	0,28 €
Horas extras	11,63 €
Bolsa de maternidad	312,57 €

## Anexo III

Ejemplo calculo retribución anual: nivel personal limpiador

Ejemplo cálculo retribución anual: nivel personal limpiador - 2023			
Salario base	922,45 €	x 12 =	11.069,43 €
Plus convenio	191,16 €	x 12 =	2.293,93 €
Cálculo pagas e.	922,45 x 12 : 365 x 90+191,16 (P. conv) x 3		3.302,92 €
Total anual			16.666,28 €
Ejemplo cálculo retribución anual: nivel personal limpiador - 2024			
Salario base	945,51 €	x 12 =	11.346,17 €
Plus convenio	195,95 €	x 12 =	2.351,40 €
Cálculo pagas e.	945,51 x 12 : 365 x 90+195,95 (P. conv) x 3		3.385,52 €
Total anual			17.083,09 €
Ejemplo cálculo retribución anual: nivel personal limpiador - 2025			
Salario base	976,24 €	x 12 =	11.714,92 €
Plus convenio	202,32 €	x 12 =	2.427,69 €
Cálculo pagas e.	976,24 x 12 : 365 x 90+202,32 (P. conv) x 3		3.495,56 €
Total anual			17.638,17 €

## Anexo IV

## Antigüedad en Lleida (\*)

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

	<b>A</b>
<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 adminis. 1	0,75
Jefe adminis. 2	0,72
Cajero	0,68
Oficial 1 adminis.	0,66
Oficial 2 adminis.	0,61
Auxiliar adminis.	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

CVE-DOGC-B-23139017-2023

Responsable equipo	0,61
Personal obrero:	
Especialista	0,60
Peón especializado	0,58
Limpiador/a	0,58
Conductor de limpieza	0,61
Oficios varios:	
Oficial	0,60
Ayudante	0,58
Peón	0,58
Botones	—

(23.139.017)

**OTRAS DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO****Resolución EMT/1912/2025, de 23 de mayo, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código de convenio núm. 79002415012005)**

Visto el texto del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025, relativo a la incorporación del Anexo sobre el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas (código de convenio nº 79002415012005), suscrito en fecha 12 de mayo de 2025, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 23 de mayo de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Anexo del Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código de convenio núm. 79002415012005)

Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y no Discriminación de las Personas LGTBI en las Empresas

De acuerdo con lo que prevé el Capítulo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrolla el plan conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, las partes suscriben el presente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no

discriminación de las personas LGTBI en las empresas del sector.

Las medidas recogidas en el presente anexo constituyen un contenido mínimo de referencia, sin perjuicio de su mejora y concreción en el ámbito de la empresa y no serán de aplicación en los supuestos en los que las empresas ya hayan elaborado medidas en esta materia o las elaboren. En todo caso, las medidas recogidas servirán de guía y de referencia para las empresas del sector con el objetivo de fomentar la mejora continua y garantizar unos mínimos comunes de inclusión e igualdad.

## Medidas planificadas LGTBI

### Primero

#### Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación hacia las personas LGTBI desde una perspectiva integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y las características sexuales.

### Segundo

#### Acceso al empleo

Los procesos de selección se llevarán a cabo garantizando la igualdad de trato hacia las personas LGTBI, estableciendo criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, con independencia de su orientación e identidad sexual o de su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Para las personas encargadas de la selección de personal y que participen en los procesos de selección, se promoverá que reciban una formación específica y adecuada para evitar sesgos. El contenido de dicha formación podrá dividirse en varios días y podrá realizarse de forma presencial o telemática. La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un cuestionario de autoevaluación. Esta formación podrá tener un reciclaje, que se contemplará en el plan de formación de las empresas.

### Tercero

#### Clasificación y promoción profesional

Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad, y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual.

### Cuarto

#### Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de la formación se podrá fraccionar en varios días, y se podrá realizar de manera presencial o telemática. La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un

CVE-DOGC-B-25146016-2025

cuestionario de autoevaluación.

El contenido de esta formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa si es el caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en la ocupación, en caso de que se disponga de este.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Las empresas fomentarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

#### Quinto

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para conseguir entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI, regulado en el presente Anexo, que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o haya ampliado el existente para incluirlas. En todo caso, las medidas recogidas servirán de guía y de referencia para las empresas del sector con el objetivo de fomentar la mejora continua y garantizar unos mínimos comunes de inclusión e igualdad.

#### Sexto

Permisos y beneficios sociales

El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en la normativa legal y en el presente convenio, así como aquellos establecidos en las empresas, se aplicará atendiendo la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, con especial atención a las personas trans, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

#### Séptimo

Régimen disciplinario

Se incorporan como conductas tipificadas las siguientes de forma adicional a las establecidas actualmente en el Convenio colectivo.

Falta leve:

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias, en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La reiteración se convertirá en falta grave o muy grave.

Falta grave:

- En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas incluyendo aquellos que atenten, directa o indirectamente, contra el honor o la integridad de las personas por razón de género, orientación e identidad sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

Falta muy grave:

CVE-DOGC-B-25146016-2025

- Agresión física por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- Acoso sexual o moral por razón de sexo u orientación sexual e identidad o expresión de género.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en un proceso de reasignación de sexo.
- Ejercer represalias contra una persona a consecuencia de haber presentado una queja, reclamación o denuncia destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

## I. Protocolo Frente al Acoso y la Violencia

El artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas prevé que, en todos los casos, las medidas planificadas tendrán que incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos. Indica que, su contenido se ajustará, como mínimo, al que se dispone en el anexo II del referido Real Decreto.

Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBI o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

En atención al anterior a continuación se incluye el protocolo frente al acoso y la violencia.

### Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

#### I. Declaración de principios:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI tiene como objetivo desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en el Estado se pueda vivir la diversidad afectiva, sexual y familiar con plena libertad.

El 10 de octubre de 2024 entró en vigor el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que estipula las medidas que se tienen que trasladar a la negociación colectiva.

Con la finalidad de garantizar un entorno trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este Convenio colectivo y la representación legal de la plantilla se comprometen a tratar con la máxima debida diligencia cualquier situación acoso y muestran su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación tienen derecho a emplear este procedimiento con garantías, a no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio, degradante o desfavorable. Esta protección se entiende a todas las personas que intervengan en este.

El protocolo será aplicable a las situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este.

#### II. Ámbito de aplicación:

El protocolo será aplicable directa a las personas que trabajen en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Así mismo, también se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición,

proveedores, clientes y visitas, entre otras.

Este protocolo no se aplicará para aquellas empresas que tengan instaurado un protocolo general frente al acoso y la violencia que prevea medidas para las personas LGTBI, e igualmente para las que tengan el protocolo específico en esta materia. De no tenerlo, se tendrá que aplicar este, que servirá de guía y referencia para las empresas del sector.

### III. Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que tienen que ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción (implementación de un expediente contradictorio) a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa tiene que restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para lo cual, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

### IV. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

#### I. Composición:

En el supuesto de que en la empresa esté constituida, en relación con otros protocolos de acoso, otra comisión, esta podrá asumir esta función siempre que cumpla los requisitos previstos en el presente protocolo.

Esta comisión se podrá constituir de manera ad hoc para cada caso específico si se considera necesario, no obstante, se recomienda que la comisión tenga un carácter permanente para garantizar la continuidad en el seguimiento de los casos.

La empresa informará a la persona denunciante que podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras. Y en todo caso, será esta quien decidirá el acompañamiento o no.

#### II. Conocimientos:

Para formar parte de la Comisión de atención al acoso por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género, será indispensable contar con conocimientos en materia de tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. En caso de que las personas designadas no tengan los conocimientos necesarios, la empresa buscará propuestas de itinerarios formativos que se introducirán en el plan anual de formación en caso de que la empresa tenga.

#### III. Incompatibilidad:

CVE-DOGC-B-25146016-2025

No podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión de atención o por la propia persona afectada.

#### IV. Plazo:

La Comisión se reunirá lo antes posible desde la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado y en un plazo máximo de 10 días laborables, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo.

#### V. Funciones de la Comisión de atención e investigación:

Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa tiene que facilitar a la Comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También tiene que tener acceso libre a las dependencias del centro necesarias para llevar a cabo la investigación y todas las personas trabajadoras tiene que prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.

- Recomendar y gestionar con el departamento de personal a la empresa la adopción las medidas cautelares que estimen pertinentes. Como ejemplo de medidas cautelares, se pueden citar, la separación física de la presunta persona agresora y la presunta víctima, mediante un cambio de puesto de trabajo, turno y/u horario o la asignación temporal de funciones que eviten el contacto directo entre ambas personas. En todo caso, y en la medida de lo posible, las medidas cautelares adoptadas no tendrán que suponer un perjuicio para la presunta víctima, evitando que sea esta quién tenga que asumir las consecuencias derivadas de la aplicación de la medida, excepto en el supuesto de que lo solicite de manera expresa.

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, la proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas a consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

- Apoyar, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

#### V. Procedimiento de actuación

Se pone a disposición de la persona afectada por acoso por razón de orientación e identidad sexual, y/o expresión de género este procedimiento que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otros que estime oportunas. Todo este procedimiento se plantea sin perjuicio de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

Las empresas bajo el ámbito funcional del presente convenio colectivo se comprometen a difundir y facilitar el presente protocolo a las personas trabajadoras a su cargo. La empresa se coordinará con el resto de empresas con las cuales tenga cualquier tipo de relación mercantil o de prestación de servicios en común y que exista contacto con el personal de la empresa.

Hay la posibilidad que la persona afectada autorice otra persona para que active el procedimiento oportuno. En este caso se tiene que hacer constar el consentimiento expreso e informado de la víctima para poder activar la investigación. Para lo cual se tendrá que constituir la oportuna Comisión de atención e investigación descrita en el punto anterior.

El procedimiento se estructura en las siguientes fases:

CVE-DOGC-B-25146016-2025

### I. Fase 1. Comunicación de la denuncia y asesoramiento.

La persona denunciante o persona autorizada para ello puede presentar la queja o denuncia de manera verbal o escrita a la dirección de la empresa o a la representación legal de las personas trabajadoras. En caso de que la empresa disponga de canal de denuncias, se podrá utilizar este medio.

Las personas que intervienen en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, y no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación o resueltas. Lo anterior sin perjuicio de la utilización de la información recabada por la correspondiente resolución del expediente por la Dirección de la Empresa.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión de atención se reunirá lo más pronto posible en un plazo máximo de 10 días laborables. Esta entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por un representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes también tendrán que guardar el correspondiente sigilo sobre la información a la cual tenga acceso.

En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos y las opciones que tiene en el marco de su relación laboral, así como de las acciones que puede emprender la empresa.

Si existen indicios suficientes de acoso o discriminación la Comisión de atención y de investigación tiene que solicitar a la empresa la adopción de las medidas cautelares que esta estime oportunas.

### II. Fase 2. Tramitación.

Después de la realización de las entrevistas y las pruebas que se determinen, la Comisión emitirá un informe vinculante en uno de los tres sentidos siguientes:

- a) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- b) A la vista de los hechos proponer un acuerdo entre las partes y en su caso la adopción de medidas que pudieran acordarse.
- c) No se aprecian indicios del acoso denunciado por el que procede el archivo del procedimiento, sin que conste referencia en el expediente de la persona trabajadora.

En el plazo máximo de 20 días naturales desde la primera reunión de la Comisión, la Comisión debe emitir el informe que tiene que contener la descripción de los hechos, las actuaciones realizadas, la valoración del asunto, los resultados de la investigación y las medidas cautelares y preventivas llevadas a cabo.

Este plazo podrá ser prorrogado si se considera necesario siempre que haya una justificación motivada.

### III. Fase 3. Resolución.

Esta fase consiste en aplicar las medidas de actuación que sean necesarias teniendo en cuenta el informe emitido por la comisión.

Si existen pruebas de la existencia de una situación de discriminación o acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, se iniciará el oportuno expediente sancionador por parte de la empresa. Igualmente se mantendrán y adoptarán las medidas correctoras y protectoras a la víctima.

La resolución final del procedimiento tendrá que realizarse en el plazo máximo de 40 días hábiles desde que se emitió la denuncia. Este plazo podrá ser prorrogado si se considera necesario siempre que haya una justificación motivada.

### VI. Tipificación

En caso de que corresponda, se sancionará conforme la tipificación prevista en el Convenio colectivo.

En caso de que la sanción impuesta no implique la extinción del vínculo contractual, la empresa velará por mantener un seguimiento respecto esta persona trabajadora, en el momento de la reincorporación -si se ha aplicado una suspensión- o en el nuevo puesto de trabajo, en caso de cambio de ubicación.

### VII. Circunstancias agravantes

CVE-DOGC-B-25146016-2025

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes las siguientes:

- Que la persona denunciada sea reincidente en la Comisión de actos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad que la haga vulnerable a esta tipología de acoso.
- Que se trate de un acoso descendiente.

#### VIII. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, la empresa tendrá que realizar el seguimiento periódico de las medidas y dará traslado a la Comisión de atención e investigación de la información oportuna con este fin que también podrá participar en el seguimiento.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto que los hechos causantes del procedimiento continúen produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la Dirección de la Empresa con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las personas afectadas.

#### IX. Vigencia

El presente protocolo entrará en vigor el día siguiente a su publicación y mantendrá sus efectos hasta que se suscriba uno nuevo que lo sustituya, o hasta que sea modificado por acuerdo entre las partes firmantes o mientras la normativa no exija su modificación.

(25.146.016)

**OTRAS DISPOSICIONES****DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO****Resolución EMT/427/2026, de 13 de febrero, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Acuerdo parcial del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código de convenio núm. 79002415012005)**

Visto el texto del Acuerdo Parcial del Convenio colectivo de trabajo del sector de la limpieza de edificios y locales de Cataluña para los años 2022 a 2025 (código de convenio nº 79002415012005), suscrito en fecha 3 de febrero de 2026 por la parte empresarial, por la Asociación Catalana de Empresas de Limpieza (ASCEN) y Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), y por la parte social, por UGT de Cataluña – Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Cataluña (FeSMC-UGT), y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Acuerdo mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación en las partes firmantes.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 13 de febrero de 2026

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

Acta de acuerdo parcial para el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Cataluña

## ASCEN

## Titulares:

Sr. Kian Mehdipanah Rodríguez

Sr. Victor Recoder Miralles

Sra. Natividad Pintado Cruz

Sr. Josep Tres

Sr. Ramon Coscolluela Sirera

Sra. Encarna Rubio Ramírez

## Oyentes:

Oriol Burgés Gascón

Vicente Maldonado

## Asesores:

Ariadna Guixé (Pimec)

Secretaria de la Comisión:

Ariadna Pagès López

## ASPEL

## Titulares

Sra. Beatriz Nogués Ortiz de Arce

Sra. Anna Calvo Griñón

Sra. Vanessa Ramos Marcos

Sra. Natalia Fernández Velasco

Sra. Meritxell Bachs Salvadó

## Suplentes:

Sr. Alfonso Fontana Pascual

Sra. Mónica Martínez Martínez

## UGT

## Titulares:

Sr. Luis Prieto Aldonza

Sr. Claudio Diaz Luques

Sra. Maria Carmen Fernández

Sra. Ramona Grau Atienza

Sra. Miosotty Coello

Sra. Apolonia Parrilla Alcocer

Sra. Manoli Rodríguez López

CVE-DOGC-B-26050075-2026

Suplentes:

Sra. Marta Brosacoma

Asesores:

Sr. Diego Torres Outeiro

Sr. Daniel Martín Rodríguez

Sra. Elena González

CCOO

Titulares:

Sra. Antonia López Casanova

Sra. Eva Casals Crispín

Sra. Susanna Vito Valero

Sra. Montserrat Rodríguez

Sra. M<sup>a</sup> Isabel Fau

Sra. Joaquina Arroyo

Suplentes:

Sr. Alex Alejo

Asesores:

Sr. Jesús González Cruz

Sra. Isabel Gutiérrez Muela

Sr. Carlos del Barrio Quesada

En Barcelona, el 3 de febrero de 2026, en la sede de Pimec, se reúnen a las 11:00h, las personas que se indican al margen, en representación de las organizaciones empresariales Asociación Catalana de Empresas de Limpieza (ASCEN) y de la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), así como de las organizaciones sindicales UGT de Cataluña - Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de Cataluña (FeSMC-UGT) y la Federación del Hábitat de Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO del Hábitat), previamente convocadas a efectos de alcanzar un Acuerdo parcial.

Primero. - Después de un debate, por parte de la representación empresarial, ASCEN y de ASPEL, y por parte de FeSMC-UGT como parte mayoritaria de la representación social, se adopta un Acuerdo parcial de Convenio colectivo que se adjunta en el Anexo 1. Por parte de CCOO del Hábitat se hace constar su desacuerdo con el preacuerdo logrado, así como su decisión de no firmar el presente Acuerdo parcial.

Segundo. - Se autoriza y delega en la Secretaria de la Comisión, la Sra. Ariadna Pagès López, la realización del correspondiente registro del acuerdo alcanzado al Departamento de Empresa y Trabajo de la Generalitat de Cataluña para su publicación en el DOGC, mediante certificación de Pimec.

Sin más asuntos a tratar se levanta la sesión, de la cual se extiende la presente acta que firman los representantes de cada una de las organizaciones y la Secretaria de la mesa, extendiéndose de la misma las correspondientes copias, siendo las 12 horas.

## Anexo 1

Acuerdo parcial para el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Cataluña aplicable a partir del día 1 de enero del 2026

### Primero. Vigencia y duración del Convenio colectivo

El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2026.

El presente Acuerdo tendrá una duración de cinco años, desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2030.

### Segundo. Incremento salarial

Los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2025 se incrementarán en un 3,25% con efectos retroactivos de 1 de enero del 2026, y las cantidades serán las que figuran en las tablas anexas en el presente Acuerdo, conviniendo las partes firmantes otorgarles la consideración de tablas definitivas para el año 2026.

### Tercero. Modificación de la estructura salarial prevista en el artículo 34 del Convenio

Se modifica el artículo 34 del Convenio, que queda redactado de la manera siguiente:

#### Artículo 34

##### Estructura salarial

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas en las tablas salariales anexas en el presente acuerdo con los siguientes conceptos retributivos que correspondan en cada provincia.

A. Salario base Convenio: su importe y abono corresponde a cada día natural.

B. Complemento a Salario Base: su cuantía es la que se especifica en las tablas salariales correspondientes a Barcelona, Girona y Lleida, su devengo es por día natural y cotizable.

El importe total mensual del Complemento a Salario Base que consta en las tablas anexas previstas para Barcelona, Girona y Lleida corresponde a una jornada de 40 horas semanales de trabajo, de acuerdo con las especificaciones de este Convenio, con independencia de los días en que se presten estas horas.

### Cuarto. Nuevo artículo 34 bis del Convenio que regula el Complemento a Salario Base

Se añade un artículo nuevo, el artículo 34.bis, con la siguiente redacción:

#### Artículo 34 bis

##### Complemento a Salario Base

Con efectos de 1 de enero de 2026 se crea un nuevo concepto retributivo denominado "Complemento a Salario Base", que tiene naturaleza salarial, proporcional a la jornada y que resulta computable a efectos del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente en cada momento, siendo de exclusiva aplicación en las provincias de Barcelona, Girona y Lleida. Su importe mensual es de 208,90 euros en quince pagas anuales, tres de estas pagas estarán integradas dentro de las pagas extraordinarias.

Este complemento será percibido por todas las personas trabajadoras, con independencia de la fecha en que hayan causado alta en la empresa.

Este Complemento será revalorizable anualmente según los incrementos establecidos en el Convenio y se integrará de manera progresiva y gradual al Salario Base, con efectos a partir del 1 de septiembre de 2026, hasta su plena incorporación, según el siguiente calendario:

Con efectos del 1 de septiembre de 2026: se integra al Salario Base un total de 12 euros mensuales abonables

CVE-DOGC-B-26050075-2026

en quince pagas anuales del Complemento a Salario Base, reduciéndose el mismo en la referida cuantía.

Con efectos del 1 de enero de 2027: se integra al Salario Base un total de 50 euros mensuales adicionales abonables en quince pagas anuales del Complemento a Salario Base, reduciéndose el mismo en la referida cuantía.

Con efectos del 1 de enero de 2028: se integra al Salario Base un total de 50 euros mensuales adicionales abonables en quince pagas anuales del Complemento a Salario Base, reduciéndose el mismo en la referida cuantía.

Con efectos del 1 de enero de 2029: se integra al Salario Base un total de 50 euros mensuales adicionales abonables en quince pagas del Complemento a Salario Base, reduciéndose el mismo en la referida cuantía.

Con efectos del 1 de enero de 2030: se integra al Salario Base el importe restante del Complemento a Salario Base, completándose así su plena integración al Salario Base y la supresión con carácter definitivo del Complemento a Salario Base.

Este complemento no podrá ser compensado ni absorbido con los incrementos pactados durante la vigencia del presente convenio o acuerdo parcial.

Se hace constar que los importes correspondientes estarán reflejados en las tablas del Acuerdo.

#### Quinto. Modificación de los artículos 9, 35, 37, 38, 44 y 51 del Convenio

Se acuerda que las referencias al "Plus Convenio" contenidas en los artículos 9, 35, 37, 38, 44 y 51 del Convenio, se eliminan. En los artículos 35, 37, 38, 44 y 51 se hace constar el nuevo concepto retributivo "Complemento a Salario Base".

Los artículos quedarán redactados de la siguiente manera:

#### Artículo 9

##### Absorción

Las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados, y en cómputo anual, superan el nivel total de éste, salvo el plus hospitalario.

#### 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, Complemento a Salario Base, 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 Complemento a Salario Base 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 Complemento a Salario Base, 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 Complemento a Salario Base, 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 Complemento a Salario Base según tablas anexas del Convenio.

b) Paga extraordinaria de Navidad: comprende desde el 1 de Julio hasta el 31 de Diciembre de cada año y se hará efectiva antes del 15 de Diciembre. Se abonará a razón de treinta días de salario base más antigüedad, y Complemento a Salario Base según tablas anexas al Convenio.

c) Paga extraordinaria de marzo: Su devengo se producirá desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año y se hará efectiva el día 1 de abril. Se abonará a razón de treinta días de salario base más antigüedad y Complemento a Salario Base según tablas anexas del Convenio.

En la provincia de Tarragona:

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

En las provincias de Barcelona, Girona y Lleida

CVE-DOGC-B-26050075-2026

El pago del período de vacaciones, tal como se indica en el artículo 61 será retribuido con el salario base, Complemento a Salario Base, 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.

En la provincia de Tarragona

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

#### 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 Complemento a Salario Base, 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 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, Complemento a Salario Base y plus Festivo.

En caso de accidente laboral las empresas complementarán hasta el 100% de la base reguladora denominada

CVE-DOGC-B-26050075-2026

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.

En la provincia de Tarragona

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, la 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.

Sexto. Retribución compensatoria específica para domingos y/o festivos para personas trabajadoras en régimen exclusivo de contratación para fines de semana y festivos.

Con efectos de 1 de enero del 2026 se añade un artículo nuevo, el artículo 41.bis, con la siguiente redacción:

#### Artículo 41. Bis

Retribución específica por día efectivo de trabajo en domingo y/o festivo para las personas trabajadoras que tengan contrato en exclusiva para fines de semana y festivos.

Se establece una retribución específica aplicable en las personas trabajadoras que cumplan acumulativamente los siguientes requisitos:

- Estar contratados con jornada exclusivamente en fines de semana y festivos o en domingos y festivos.
- Que presten servicios las provincias de Barcelona, Tarragona y Girona.

1. La retribución que se regula en el presente artículo será incompatible con la que dispone el artículo 41 del Convenio, por tratarse de supuestos diferenciados, no pudiendo percibirse de manera simultánea en ningún caso. Las personas trabajadoras que no estén incluidas dentro del ámbito de este artículo les resultará de aplicación el artículo 41 del Convenio siempre que cumplan los requisitos.

2. Atendiendo a que esta retribución es de nueva creación, será compensable y absorbible con aquellos conceptos retributivos que se estén percibiendo y que sean de la misma naturaleza compensatoria del trabajo en los mencionados días domingos y/o festivos, sin que esto pueda comportar una reducción de la retribución final prevista.

3. Las personas trabajadoras que actualmente estén percibiendo importes superiores a los establecidos en este artículo por pacto, acuerdo de centro o costumbre, tendrán que continuar percibiendo la diferencia sobre esta retribución específica en calidad de condición más beneficiosa o derecho adquirido, sin que en ningún caso puedan percibir ambas.

4. En los centros de trabajo que se viniera abonando un importe superior se respetarán las suyas condiciones, sin que en ningún caso se puedan percibir ambas.

5. El importe de la retribución por día efectivo trabajado en domingo o festivo se aplicará de manera escalonada de acuerdo con el siguiente calendario:

a. 2026: 20€

- b. 2027: 20€
- c. 2028: 25€
- d. 2029: 30€
- e. 2030: 55,40€

Las cuantías establecidas anteriormente corresponden a una jornada efectiva de ocho horas, y se meritarn de manera proporcional al número de horas efectivamente trabajadas en domingos y/o festivos.

6. El personal contratado específicamente para prestar servicios en fines de semana y festivos que se encuentre en situación de prestación efectiva de servicios tendrá preferencia para cubrir las vacantes definitivas a jornada completa que se produzcan en su centro de trabajo. A estos efectos, se tendrán en cuenta criterios tales como la antigüedad, la adecuación al lugar, y el desempeño. En cualquier caso, se respetarán los acuerdos de centro de trabajo que regulen la preferencia en coberturas de vacantes.

7. En las provincias de Barcelona y Girona, las personas incluidas en el ámbito de este artículo que presten servicios los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán, además de la retribución compensatoria específica establecida en este artículo, una compensación adicional de 15€.

#### Séptimo. Modificación del artículo 60

Se modifica el artículo 60 del Convenio, que queda redactado de la manera siguiente:

#### Artículo 60

##### Descanso semanal

Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad y el carácter de servicio público de entidades a quien se presta, todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará preferentemente en sábado tarde y domingo, o bien, domingo y lunes mañana, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio continuado.

En atención al carácter público del servicio que se presta, si la persona trabajadora tuviera que trabajar en domingo o festivo, se retribuirá tal como se establece en el artículo 41 de este Convenio para cada provincia, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo siguiente.

Como medida de mejorar la conciliación laboral y para optimizar la turnicidad del personal que trabajaba de lunes a domingo se crearon puestos de trabajo específicos para la cobertura de los fines de semana y festivos. Para este tipo de contrato se establece una retribución compensatoria específica regulada en el artículo 41bis. En consecuencia, a este colectivo no les es de aplicación ni la retribución del artículo 41 ni el descanso semanal establecido en el presente artículo.

##### Disposición transitoria primera

Los importes abonados en concepto del antiguo Plus Convenio durante el año 2026 y antes de la publicación del presente Acuerdo serán compensados y absorbidos por el nuevo concepto retributivo "Complemento a Salario Base". Las cantidades percibidas por las personas trabajadoras en concepto de Plus Convenio no podrán considerarse como condiciones adquiridas o más beneficiosas.

##### Disposición transitoria segunda

Las empresas tendrán que proceder a la regularización de los posibles atrasos en el plazo máximo del mes siguiente desde la publicación del presente Acuerdo parcial en el DOGC.

##### Disposición transitoria tercera

CVE-DOGC-B-26050075-2026

Los incrementos retributivos correspondientes a los años posteriores de vigencia, concretamente del 2027 al 2030, serán objeto de negociación en el proceso que continúe a partir de este momento, sin perjuicio de lo que se establece en el presente Acuerdo parcial.

Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona 2026 1/01/2026 - 31/08/2026

		<b>Referencias categorías anterior convenio</b>	<b>Salario base mes</b>	<b>Complemento a Salario Base</b>	<b>Total mes</b>
		Personal directivo			
Grupo I	Nivel 1	Dirección	1.685,33€	208,90€	1.894,22€
		Dirección comercial			
		Dirección administrativa			
		Jefe de compras			
		Ningún servicio			
		Personal titulado			
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado grado superior	1.357,82€	208,90€	1.566,72€
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado medio	1.311,07€	208,90€	1.519,96€
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado laboral o prof.	1.152,01€	208,90€	1.360,91€
		Personal administrativo			
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo 1ª	1.311,07€	208,90€	1.519,96€
		Jefe administrativo 2ª			
Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1ª administrativo	1.152,01€	208,90€	1.360,91€
		Personal oficial 2ª administrativo			
Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	1.012,98€	208,90€	1.221,87€

CVE-DOGC-B-26050075-2026

Grupo II	Nivel 4	Telefonista	1.002,92€	208,90€	1.211,81€
Mandos intermedios					
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encargado gral.	1.285,12€	208,90€	1.494,02€
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encargado de zona	1.238,36€	208,90€	1.447,26€
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor encargado sector	1.191,49€	208,90€	1.400,39€
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	1.113,81€	208,90€	1.322,70€
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.071,23€	208,90€	1.280,12€
Personal operario					
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial	1.056,99€	208,90€	1.265,89€
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	1.028,58€	208,90€	1.237,47€
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	1.099,64€	208,90€	1.308,54€
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	1.007,97€	208,90€	1.216,86€
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-personal listero/ personal vigilante	1.002,92€	208,90€	1.211,81€

Tablas salariales Barcelona, Lleida y Girona 01/09/2026 - 31/12/2026

		Referencias categorías anterior convenio	Salario base mes	Complemento a Salario Base	Total mes
Personal directivo					
Grupo I	Nivel 1	Dirección	1.697,33€	196,90€	1.894,22€
		Dirección comercial			
		Dirección administrativa			
		Jefe de compras			

CVE-DOGC-B-26050075-2026

		Jefe servicio			
Personal titulado					
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado grado superior	1.369,82€	196,90€	1.566,72€
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado medio	1.323,07€	196,90€	1.519,96€
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado laboral o prof.	1.164,01€	196,90€	1.360,91€
Personal administrativo					
Grupo II	Nivel 1	Jefe administrativo 1ª	1.323,07€	196,90€	1.519,96€
		Jefe administrativo 2ª			
Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1ª administrativo	1.164,01€	196,90€	1.360,91€
		Personal oficial 2ª administrativo			
Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	1.024,98€	196,90€	1.221,87€
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	1.014,92€	196,90€	1.211,81€
Mandos intermedios					
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encargado gral.	1.297,12€	196,90€	1.494,02€
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encargado de zona	1.250,36€	196,90€	1.447,26€
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor encargado sector	1.203,49€	196,90€	1.400,39€
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	1.125,81€	196,90€	1.322,70€
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.083,23€	196,90€	1.280,12€
Personal operario					

CVE-DOGC-B-26050075-2026

Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial	1.068,99€	196,90€	1.265,89€
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	1.040,58€	196,90€	1.237,47€
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	1.111,64€	196,90€	1.308,54€
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	1.019,97€	196,90€	1.216,86€
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-personal listero/ personal vigilante	1.014,92€	196,90€	1.211,81€

## Tablas salariales Tarragona 2026

		<b>Referencias categorías anterior Convenio</b>	<b>Salario base mes</b>
		Personal directivo	
Grupo I	Nivel 1	Dirección	1.894,23€
		Dirección comercial	
		Dirección administrativa	
		Jefe de compras	
		Jefe servicio	
		Personal titulado	
Grupo I	Nivel 2	Personal titulado grado superior	1.566,72€
Grupo I	Nivel 3	Personal titulado grado medio	1.519,96€
Grupo I	Nivel 4	Personal titulado laboral o prof.	1.360,91€
		Personal administrativo	
Grupo II	Nivel 1	Cabe administrativo 1ª	1.519,96€
		Cabe administrativo 2ª	
Grupo II	Nivel 2	Personal oficial 1ª administrativo	1.360,91€
		Personal oficial 2ª administrativo	

CVE-DOGC-B-26050075-2026

Grupo II	Nivel 3	Personal auxiliar administrativo	1.221,87€
Grupo II	Nivel 4	Telefonista	1.211,81€
Mandos intermedios			
Grupo III	Nivel 1	Personal supervisor-encargado gral.	1.494,03€
Grupo III	Nivel 2	Personal supervisor-encargado de zona	1.447,26€
Grupo III	Nivel 3	Personal supervisor encargado sector	1.400,39€
Grupo III	Nivel 4	Personal encargado edificio	1.322,72€
Grupo III	Nivel 5	Responsable equipo	1.280,13€
Personal operario			
Grupo IV	Nivel 1	Especialista y oficial/a	1.265,89€
Grupo IV	Nivel 2	Peón especializado y ayudante	1.237,47€
Grupo IV	Nivel 3	Personal conductor limpiador	1.308,54€
Grupo IV	Nivel 4	Personal limpiador y peón	1.216,86€
Grupo IV	Nivel 5	Ordenanza-personal almacén-personal listero /personal vigilante	1.211,81€

2026

Pluses y complementos

<b>Para Barcelona y Girona</b>	
Plus festivo diurno	57,20€
Plus festivo nocturno	62,18€
Plus festivo especial	15,95€
Bolsa de maternidad	322,73€
Retribución 41 bis jornada cumplida	20,00€
<b>Para Lleida</b>	
Plus geriátrico de Lleida	1,04€

CVE-DOGC-B-26050075-2026

Plus ambulatorio de Lleida	1,04€
Plus hospitalario de Lleida	1,91€
Bolsa de maternidad	322,73€
<b>Para Tarragona</b>	
Media dieta	13,28€
Dieta entera	38,78€
Kilometraje	0,29€
Horas extras	12,01€
Bolsa de maternidad	322,73€

(26.050.075)