

RESOLUCIÓ de 25 d'octubre de 2023 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat (Neteja de centres educatius i edificis públics) per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08011471012001).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat (Neteja de centres educatius i edificis públics), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de desembre de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat (Neteja de centres educatius i edificis públics) per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08011471012001) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

CATALA

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL DE NETEJA DE CENTRES EDUCATIUS I EDIFICIS PÚBLICS DE L'EMPRESA CORPORACIÓ D'EMPRESES I SERVEIS DE SANT BOI DE LLOBREGAT (CORESSA)

## **CAPÍTOL I**

### **Normes Generals d'Aplicació**

#### *Article 1.1 Àmbit Funcional*

Les normes contingudes en el present Conveni afecten exclusivament a les persones treballadores de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat (CORESSA), l'activitat de les quals sigui la neteja de centres educatius i edificis públics.

#### *Article 1.2 Àmbit Personal*

El Conveni afectarà a les persones citades en l'article 1, amb exclusió d'aquelles que exerceixin els treballs a què es refereixen els apartats a) i f) del núm. 1 de l'art. 2 de l'Estatut dels Treballadors

#### *Article 1.3 Àmbit Temporal*

El present Conveni s'estendrà des de l'1 de gener de 2022 al 31 de desembre de 2025.

#### *Article 1.4 Denúncia i Pròrroga*

El Present Conveni s'entendrà prorrogat per tàcita reconducció, de no formular-se per qualsevol de les parts denúncia de rescissió amb un mes d'antelació a la data de la seva expiració.

En cas de no haver-se produït en el temps indicat la denúncia prevista en el paràgraf anterior per cap de les parts, s'entendrà que el present Conveni queda prorrogat per successius períodes d'un any.

En el cas de produir-se la denúncia regulada en aquest article a instàncies de qualsevol de les parts, el Conveni s'entendrà prorrogat amb caràcter general entre la data d'expiració i la d'entrada en vigor del nou Conveni que el substitueixi.

#### Article 1.5 *Absorció i Compensació*

Les condicions contingudes en aquest Conveni substituiran íntegrament les que anteriorment vinguessin regint entre l'empresa i el seu personal.

Les situacions individuals anteriors o les modificacions legals que suposin modificació econòmica en tots o en alguns conceptes retributius existents només tindran eficàcia pràctica si, global i anualment sumats tots els conceptes retributius legals establerts, superen el nivell total anual d'aquest Conveni. En cas contrari, es consideraran absorbits i compensats per les condicions econòmiques globals aquí pactades o per les personals més beneficioses en el moment corresponent.

#### Article 1.6 *Condicions més beneficioses i Drets adquirits*

Les condicions establertes en aquest Conveni tenen el caràcter de mínimes i obligatòries: pel que, si és el cas, subsistiran les condicions més beneficioses que poguessin existir en l'empresa a conseqüència de pacte individual.

#### Article 1.7 *Comissió Paritària*

Queda establerta una Comissió Paritària composta per tres persones representants de l'empresa i altres tres de la plantilla, triant-se d'entre ells/as un/una secretari/ària. Sense perjudici de l'anterior, podran assistir a les reunions de la Comissió Paritària amb veu, però sense vot, els/les restants membres del Comitè d'empresa, i els/les delegats/ades sindicals (si hi hagués). Podran utilitzar-se els serveis ocasionals o permanents de personal assessor que serà designat lliurement per les parts.

Els assumptes se sotmetran a la consideració de la Comissió Paritària, a proposta del Comitè d'empresa o de la Direcció de l'empresa. Perquè les sessions de la citada Comissió siguin vàlides hauran de ser presents la totalitat dels seus membres. Els assumptes sotmesos a la Comissió Paritària hauran de ser resolts en el termini màxim de 10 dies. Procediran a convocar la Comissió Paritària qualsevol de les dues parts que la integren, indistintament. Els acords adoptats per la Comissió Paritària seran vinculants i d'obligat compliment per a totes dues parts, quan siguin presos per unanimitat.

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- a) Interpretar el Conveni col·lectiu
- b) A requeriment de les parts, haurà de mediar, conciliar o arbitrar en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu poguessin suscitar-se.
- c) Vigilància del compliment col·lectiu dels pactes

Serà preceptiva la convocatòria de reunió de la Comissió Paritària abans de l'inici de la vaga.

#### Article 1.8. *Dret supletori. Jerarquia i coordinació normativa*

Les normes contingudes en el present Conveni seran d'aplicació preferent i prioritària en les relacions laborals de l'empresa.

En relació amb el Conveni Col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya, d'ara endavant el Conveni Autonòmic, i altres normes de possible aplicació, s'estableixen les següents regles de coordinació normativa:

1. En aquelles matèries regulades en el present Conveni, i no regulades en el Conveni Autonòmic, serà d'aplicació exclusiva el present Conveni.
2. En aquelles matèries regulades en tots dos Convenis col·lectius (d'empresa i Autonòmic), serà aplicable exclusivament el present Conveni col·lectiu d'empresa.
3. En aquelles matèries no regulades en el present Conveni, i regulades en l'autonòmic, serà aplicable el Conveni autonòmic, l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions legals de dret necessari vigents, així com el Conveni col·lectiu Sectorial de neteja d'edificis i locals (BOE 23/05/2013), correcció d'errors (BOE 13/02/2014), en aquells punts de la mateixa als quals es remeti expressament qualsevol de les anteriors normes.

#### Article 1.9 *Acord Interprofessional de Catalunya*

Les parts s'adhereixen als procediments extrajudicials establerts en l'acord Interprofessional de Catalunya (AIC) i especialment al Reglament del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) per a resoldre les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'art. 82.3 de l'ET, de conformitat amb l'art. 85.3.c de l'ET.

### CAPÍTOL II Ingressos, Ascensos, Plantilles i Cessaments

#### Article 2.1 *Ingressos*

L'ingrés de les persones treballadores s'ajustarà a les normes legals vigents sobre contractació i a les especials per als col·lectius especialment vulnerables.

L'empresa determinarà les proves selectives a realitzar per a l'ingrés i la documentació a aportar en les Bases que per a cada procés selectiu es faran públiques.

L'empresa comunicarà al Comitè d'empresa o delegats/as de Personal el lloc o els llocs de treball que pensa cobrir, les condicions que han de reunir els/les aspirants i les característiques de les proves de selecció, definides en les bases del procés de selecció. El Comitè d'empresa o delegats/as de personal vetllaran per la seva aplicació objectiva, així com per la no discriminació de treballadors/es en l'ingrés de plantilla.

#### Article 2.2 *Contractes de Treball*

En matèria de contractació laboral s'estarà al que s'estableix en el Conveni col·lectiu de treball del Sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya.

En cap cas, la persona treballadora adquirirà fixesa en el lloc de treball per esgotament de la durada màxima de qualsevol tipus de modalitat contractual de durada determinada, temporal i/o formativa, ni per la no reincorporació al lloc de la persona treballadora en cas de contractes d'interinitat i/o substitució, havent de quedar ocupat el lloc de manera indefinida, si això fos necessari, a través dels procediments de selecció establerts en l'article 2.1 del present Conveni col·lectiu.

#### Article 2.3 *Període de prova*

El personal de nou ingrés quedarà sotmès, excepte pacte en contra, a un període de prova que, en cap cas, podrà excedir del temps fixat per a cada grup professional, en la següent escala:

- Personal directiu, tècnic, titulat i comandaments intermedis/èdies: sis mesos.
- Resta de personal: dos mesos.

Només s'entendrà que el contracte de treball està subjecte a període de prova si així consta per escrit. Durant el període de prova, l'empresa i persona treballadora podran resoldre el contracte de treball sense necessitat de preavis i sense dret a cap indemnització.

Transcorregut el període de prova, la persona treballadora ingressarà en l'empresa com a fixa en plantilla, tret que hagi estat contractada mitjançant qualsevol modalitat de contractació no indefinida, computant-se, amb caràcter general, l'esmentat període.

La situació d'incapacitat temporal que afecti la persona treballadora durant el període de prova interromprà el còmput d'aquest.

#### *Article 2.4 Substitució i Subrogació d'empreses*

Pel que fa a les situacions de substitució i/o de subrogació d'empreses, s'estarà al que s'estableix en el Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya, o en el seu cas, a la nova regulació que es formuli en ell.

#### *Article 2.5 Cessaments de l'empresa*

La persona treballadora que desitgi cessar voluntàriament en el servei de l'empresa, estarà obligada a posar-lo en coneixement de la mateixa amb un termini de quinze dies de preavis.

Rebut el preavis amb l'antelació establerta, l'empresa estarà obligada a liquidar, en finalitzar el termini, la totalitat dels havers i parts proporcionals meritades per la persona treballadora fins a la data.

L'incompliment de les obligacions indicades en els paràgrafs anteriors portarà aparellat el dret de la persona treballadora a ser indemnitzada amb l'import del salari d'un dia de salari real per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit de quinze dies, o bé, el dret de l'empresa a descomptar de la liquidació l'import d'un dia de salari per a cada dia de falta de preavis.

#### *Article 2.6 Cessament del Personal contractat per interinitat i/o substitució*

El personal contractat mitjançant contracte d'interinitat i/o substitució cessarà automàticament, excepte per causes d'acomiadament econòmiques o tecnològiques, en el moment de reincorporar-se al treball el personal que estigui substituïnt.

Si superada la situació que va donar lloc a la reserva de lloc de treball la persona treballadora absent no es reincorporés en el termini corresponent, o no ho fes per resolució definitiva del seu contracte de treball, la seva plaça serà ocupada, si fos necessari, a través dels procediments de selecció establerts a l'empresa d'acord amb l'article 2.1 del present Conveni, resolent-se el contracte de treball interí i/o de substitució per resolució definitiva del contracte de treball la persona titular, d'acord amb allò manifestat.

#### *Article 2.7 Ascensos i Plantilles*

En matèria d'ascensos i plantilles s'estarà al que determini el Conveni Col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya.

Així mateix, s'estarà al que es disposa en l'art. 24 de l'Estatut dels Treballadors.

### **CAPÍTOL III Organització del Treball**

#### *Article 3.1 Organització del Treball*

La direcció de l'activitat laboral, d'acord amb allò prescrit en aquest Conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa.

L'organització del treball té per objecte aconseguir en l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials.

En cas que la Direcció de l'empresa vulgui introduir canvis organitzatius, haurà d'informar prèviament del seu contingut a la representació del personal, a l'efecte de què desenvolupin funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc. en allò relacionat amb l'organització del treball, de conformitat amb la legalitat vigent.

Amb aquest objecte, es procurarà que quan siguin necessaris canvis organitzatius que afectin el personal que presta serveis en escoles públiques, siguin efectuats per la Direcció preferentment el mes de setembre de cada any, d'acord amb la planificació que el nou curs requereixi.

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

- a) L'adjudicació de la tasca específica necessària per a la plena activitat de la persona treballadora.
- b) L'exigència d'una activitat i un rendiment normal per a cada persona treballadora i, en general, per a tota la plantilla de l'empresa.
- c) La fixació de l'índex de qualitat admissible en la realització del treball.
- d) La mobilitat i redistribució del personal de manera racional, compatible amb la dispersió dels centres de treball i necessitats del servei, evitant en tot cas un ús arbitrari de la mobilitat.

### Article 3.2 *Lloc de Treball*

Sent prioritat de l'empresa l'adequada adscripció de les persones a llocs de treball estables quant a la ubicació física d'aquest, encara que siguin susceptibles de canvi per les raons exposades en el present conveni, amb la finalitat de donar cobertura a les absències imprevistes del personal, reforços i altres oscil·lacions que en les càrregues de treball es poguessin produir, es podran realitzar contractacions per ocupar llocs de treball situats en centres diferents, variables en funció d'on es produeixi la necessitat de cobertura. Aquests llocs de treball es denominaran, Llocs sense assignació de centre fix. Transcorregut un any des de la incorporació en aquestes condicions, la persona treballadora tindrà preferència per a ocupar els llocs de treball amb centre de treball assignat de manera permanent que quedin vacants d'igual o menor jornada.

Per a la resta de personal, la mobilitat és una de les característiques de la prestació dels serveis, corresponent la seva determinació a la facultat organitzativa de l'empresa a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, fent-la compatible amb la dispersió inevitable dels centres de treball i les necessitats de cobertura.

No obstant això, els canvis de lloc de treball del personal fix de plantilla, determinats per aquesta mobilitat, mai podran fundar-se en una mesura arbitrària o sancionadora de l'empresa, i només podran realitzar-se per estrictes raons de servei i conforme a les previsions d'aquest Conveni.

En atenció a les mateixes característiques, la cobertura d'una vacant es realitzarà dins de cada zona pel personal que reuneixi la categoria i/o capacitat professional per a aquesta, i en cas d'igualtat, el de menor antiguitat, excepte quan hi hagués acord entre les parts interessades, de tot el qual es donarà compte a la representació de les persones treballadores.

El desplaçament de la persona treballadora des del seu domicili al centre de treball en el qual comença la jornada, així com el retorn des del centre de treball en què es conclogui fins al seu domicili, no donarà dret a compensació de cap mena excepte les establertes en aquest Conveni.

Per a compensar, a més, des del centre de treball en el qual comença la seva jornada als restants que es tingui assignats durant aquesta, només donarà dret a la compensació econòmica de l'import dels serveis públics de transport entre un i altres centres de treball quan excedeixi del plus transport, que s'estableix en el present Conveni.

Les persones treballadores afectades pel present Conveni Col·lectiu no podran ser desplaçades per a prestar serveis en un centre de treball que no estigui afecte a l'encàrrec de neteja de centres educatius i edificis públics de l'Ajuntament de Sant Boi de Llobregat.

En la resta s'estarà al que es disposa en la legislació vigent i en el Conveni Col·lectiu Sectorial de neteja d'edificis i locals (BOE 23/05/2013) (Correcció d'errors BOE 13/02/2014).

### Article 3.3 *Canvis de lloc i/o de Centre de Treball*

Els canvis de lloc de treball i/o de centre de treball estaran determinats per alguna de les següents causes:

- a) Per permuta havent-hi sol·licitud del personal afectat.
- b) Per mutu acord entre l'empresa i la persona treballadora.
- c) Per necessitats del servei.

#### Article 3.3.1 Canvis de lloc i/o centre per permuta, o per sol·licitud de la persona treballadora

Tot canvi de lloc de treball o de centre de treball del personal, intervenint permuta, pot ser causat a sol·licitud escrita de les persones treballadores afectades, corresponent a l'empresa la facultat d'accedir o no a la petició.

En cas de no existir permuta, sinó la voluntat de canvi d'una sola persona, aquesta haurà de fer una sol·licitud per escrit. Per valorar la possibilitat d'aquest canvi, prèviament haurà de concórrer l'existència d'una vacant a cobrir, sense que puguin autoritzar-se canvis de lloc de treball d'una persona per una altra sense el consentiment d'ambdues.

En el cas anterior, si hi haguessin més sol·licituds que vacants a cobrir, a igualtat de mèrits i capacitació, s'adjudicarà la vacant a la persona treballadora de major antiguitat, sempre respectant les previsions de l'art. 12 de l'Estatut dels Treballadors.

De produir-se el canvi de lloc de treball, les condicions del contracte, en endavant, seran les que corresponguin en cada cas a la categoria i salari del nou destí, sense que la persona treballadora tingui dret a indemnització per despeses que s'originin.

#### Article 3.3.2 Canvis de lloc i/o centre de treball per necessitats del servei.

Han de distingir-se les dues situacions següents:

1. Canvi de lloc o centre de treball per necessitats del servei, de manera puntual i transitòria, entenent-se per tal aquelles que impliquin un canvi no superior a quinze dies naturals i sempre que no afectin més de cinc persones al mateix temps. Cas de superar-se algun d'aquests paràmetres, es considerarà que el canvi de lloc o centre de treball reuneix el caràcter d'indefinit i/o col·lectiu.

En aquests supòsits es requerirà la immediata comunicació dels canvis a les persones afectades i a la representació legal de les persones treballadores, no podent afectar les mateixes persones els posteriors canvis

2. Canvi de lloc o centre de treball per necessitats del servei, amb caràcter indefinit, col·lectiu o individual.

Aquests canvis requeriran també la comunicació a les persones afectades i a la representació legal de les persones treballadores, havent-se de seguir necessàriament els requisits de procediment establerts en l'art. 41 de l'Estatut dels Treballadors, amb les particularitats que a continuació es detallen:

- a) La notificació de l'inici del període de consultes es farà per la Direcció de l'empresa per escrit a les persones treballadores afectades i al Comitè de l'empresa, i detallarà la proposta de la nova

distribució del seu personal en els llocs de treball i/o centre de treball, exposant les causes que originen la necessitat d'una nova organització.

b) Juntament amb l'escrit d'inici de període de consultes, la Direcció de l'empresa facilitarà el corresponent informe o estudi a la Representació legal de les persones treballadores i als treballadors i treballadores afectats/des de les quantitats de treball, qualitats admissibles en la realització del treball i els temps assignats a cada tasca que originarà la pretesa modificació organitzativa.

c) El període de consultes serà de 20 dies en què les parts implicades, les persones treballadores i els seus representants legals, d'una banda, i la Direcció de l'empresa, per l'altra, intentaran arribar a un acord a través de la negociació.

d) En cas d'acord s'efectuaran els canvis estenent acta d'aquests.

e) En cas de desacord, les parts podran fer ús, de manera voluntària, dels tràmits de mediació o arbitratge davant el Tribunal Laboral de Catalunya.

#### *Article 3.4 Treballs de Superior i Inferior Categoria*

En cas de necessitat, l'empresa podrà destinar a les persones treballadores a fer treballs de categoria superior amb el salari que correspongui a la seva nova categoria, reintegrant-se en el seu antic lloc quan cesi la causa que va motivar el canvi.

Aquest canvi no pot ser de durada superior a quatre mesos ininterromputs, havent la persona treballadora, al cap d'aquest temps, de tornar al seu antic lloc i categoria.

Si ocupés el lloc de categoria superior durant set mesos alterns consolidarà el salari d'aquesta categoria a partir d'aquest moment, sense que això suposi necessàriament la creació d'un lloc de treball d'aquesta categoria.

Aquestes consolidacions no són aplicables en els casos de substitució per permisos o ocupació de càrrecs oficials, i en aquest cas la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivat.

Una persona podrà, per motius d'autèntica necessitat, realitzar funcions d'inferior categoria, per un termini màxim d'un mes, conservant durant aquest període el salari de la seva pròpia categoria.

#### *Article 3.5 Mobilitat per Restriccions Mèdiques*

Quan la persona treballadora, a causa del patiment d'alguna malaltia professional, accident de treball o desgast físic natural a conseqüència d'una dilatada vida professional, vegi limitada la seva capacitat de treball d'acord amb la qualificació i dictamen del servei de prevenció aliè, especialitat vigilància de la salut de l'empresa, continuarà percebent les retribucions de la seva categoria professional. L'empresa adoptarà les mesures necessàries per a l'adaptació del lloc de treball d'acord amb les restriccions diagnosticades, tenint dret a ocupar preferentment les vacants dels llocs que, adaptats a les seves aptituds i condicions, existeixin a l'empresa.

### **CAPÍTOL IV Classificació del Personal**

#### *Article 4.1 Classificació Funcional*

1. La classificació funcional del personal subjecte al present Conveni s'ajustarà al que s'estableix al Conveni Col·lectiu Sectorial de neteja d'edificis i locals (BOE 23/05/2013) (Correcció d'errors BOE 13/02/2014).



Tal classificació és merament enunciativa i no suposa l'obligatorietat de tenir proveïdes totes les places i categories enumerades, per part de l'empresa, si les necessitats i volum de l'empresa no ho requereixen.

2. Les diferents atribucions assignades a cada categoria o especialitat són enunciatives, perquè tota persona treballadora inclosa en el present Conveni està obligada a executar quants treballs i operacions li requereixin els seus responsables dins de les atribucions generals de la seva competència professional, entre les quals s'inclouen la neteja i el manteniment dels útils i màquines que els siguin assignats per al seu treball.

3. Les persones que realitzin funcions específiques en la definició d'una categoria professional determinada hauran de ser remunerades, almenys i des del primer instant, amb la retribució que s'assigni a tal categoria.

4. En el cas que una persona faci diverses funcions pròpies a diferents categories professionals, es classificarà d'acord amb l'activitat de superior qualificació, percebent el salari d'aquesta.

5. Es prohibeix expressament la contractació de persones treballadores de ETT (Empreses de Treball Temporal), en els centres als quals afecta el present Conveni.

## **CAPÍTOL V**

### **Seguretat i Salut Laboral**

#### *Article 5.1 Comitè de Seguretat i Salut*

Els Delegats i Delegades de personal o membres del Comitè d'empresa assumiran les funcions i tasques que li són pròpies al Comitè d'Higiene i Seguretat en el Treball, segons la legislació vigent.

#### *Article 5.2 Seguretat i Salut laboral*

Les tasques del Comitè d'empresa en la matèria de l'epígraf seran fonamentalment les que promoguin en el si de l'empresa o centre de treball l'observança de les disposicions legals vigents en matèria de prevenció de riscos laborals, així com la d'estudiar i proposar les mesures que estimi oportunes amb vista a la prevenció de riscos professionals i per a la deguda protecció de la vida, integritat física, salut i benestar de la plantilla.

#### *Article 5.3 Protecció a la Maternitat*

Existirà el dret al canvi de lloc de treball per embaràs quan es demostrï que els agents, procediments i condicions de treball que poden influir negativament en la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància natural, del fetus o del nen o de la nena durant el període de lactància natural, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic d'exposició d'acord amb l'avaluació de riscos.

Si el canvi de lloc de treball no resulta tècnica o objectivament possible o no pot raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, durant el temps que subsisteixi el risc, amb dret a percebre una prestació econòmica substitutiva del seu salari.

#### *Article 5.4 Farmaciola*

L'empresa facilitarà farmaciols portàtils al personal en el cas que als centres de treball no n'hi hagi de propis amb lliure accés per a les persones treballadores.

#### *Article 5.5 Uniformitat Laboral*

L'empresa proporcionarà al personal els equips de roba de treball que requereixi per a garantir la protecció física del personal, almenys una vegada a l'any.



En cas de trencament o desgast per l'ús d'alguna part de la uniformitat que faci inservible la mateixa, es facilitarà una nova, havent de lliurar la peça usada.

D'igual manera, es posarà a la disposició del personal l'equip més adequat per a la realització de treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses.

Quant al tipus de calçat i periodicitat en el seu lliurament, s'estarà al que disposi la legislació sobre Prevenció de Riscos Laborals, a l'efecte dels quals serà el Servei de Prevenció l'encarregat de decidir el calçat més adequat a cada circumstància, sempre respectant la legislació vigent.

Al personal no indefinit se li farà lliurament d'almenys un equip nou, en les mateixes condicions que el personal indefinit.

#### Article 5.6 *Vestuaris*

Totes les persones treballadores disposaran de vestuaris, en els quals es disposarà d'una taquilla individual amb pany. L'empresa es compromet al fet que, en els centres que encara no hi hagi instal·lades taquilles, els vestuaris quedaran tancats i amb el mobiliari necessari per a poder guardar els objectes i la roba personal en les adequades condicions d'higiene i comoditat.

#### Article 5.7 *Vigilància de la Salut*

L'empresa garantirà a tot el personal un servei de vigilància periòdica de la salut en funció dels riscos inherents al treball, de conformitat amb el que es preveu en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. En tot cas, la vigilància de la salut inclourà la realització de les proves que el Servei de vigilància de la salut defineixi per a cada lloc de treball.

L'empresa mediarà davant el Servei de vigilància de la salut, a fi que els reconeixements mèdics siguin el més complets possible, i tendeixin a avaluar fidelment l'estat de salut de les persones treballadores en relació amb el seu lloc de treball, i igualment perquè es realitzin en la mesura que sigui possible dins de la jornada laboral.

El personal que es vegi obligat a passar aquests reconeixements mèdics fora de la seva jornada laboral tindrà dret a la compensació del temps emprat a tal fi, amb igual temps de descans dins de la seva jornada laboral. Per a això, la persona treballadora haurà de presentar un justificant del centre mèdic en el qual consti l'hora d'inici i la de finalització del reconeixement, i la compensació mitjançant descans serà igual a la diferència entre ambdues.

### CAPÍTOL VI **Retribucions Salarials**

#### Article 6.1 *Sistema Retributiu*

Les retribucions del personal subjecte al present Conveni col·lectiu seran les establertes en les taules dels annexos a aquest, d'acord amb els següents conceptes:

- a) Salari base: Es reportarà per dia natural l'import per a cada categoria en la quantia que figura en les taules annexes.
- b) Plus de Conveni: Es meritara per dia treballat. L'import del Plus serà igual per a totes les categories.
- c) Plus de Transport: Es meritara per dia treballat. L'import del Plus serà igual per a totes les categories.

#### Article 6.2 *Plus de Nocturnitat*

D'acord amb l'article 7.7 del conveni, el personal que efectuï el seu treball en horari nocturn percebrà un plus de nocturnitat d'acord amb l'import que s'especifica en les taules salarials de l'annex I. Aquest plus es reportarà per hora treballada.

### Article 6.3 *Plus d'Antiguitat*

S'estableix un plus d'antiguitat consistent en triennis al 5% sobre el salari base.

L'acumulació dels increments per antiguitat no podran en cap cas suposar més d'un 10% als 5 anys; del 25% als 15 anys; del 40% als 20 anys i 60% com a màxim als 25 o més anys.

### Article 6.4 *Gratificacions Extraordinàries*

Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret a les següents gratificacions:

- a) Pagues d'estiu i Nadal: 30 dies de salari base més antiguitat, plus de conveni i transport en els mesos de juny i desembre per a cada categoria.
- b) Paga de beneficis: 30 dies de salari base més antiguitat, plus de conveni, i transport en concepte de participació en beneficis per a cada categoria.
- c) Paga de setembre: 30 dies de salari base

No es deduiran en IT el Plus de transport i el plus conveni en els apartats a) i b).

Les gratificacions expressades en l'apartat a) es faran efectives els dies 15 de desembre i 15 de juny. En cas de ser aquests festius, s'abonarà el primer dia hàbil posterior.

La participació en beneficis haurà d'abonar-se abans de l'1 d'abril següent a la finalització de l'exercici econòmic en què s'hagi meritat segons l'apartat b).

La paga de setembre s'abonarà el dia 15 d'aquest mes.

El personal que no porti una anualitat completa al servei de l'empresa percebrà aquestes gratificacions a prorrata del temps treballat, computant-se les mateixes de data a data i la de beneficis d'1 d'abril a 31 de març de cada any.

El personal contractat per jornada inferior al que s'estableix en aquest conveni percebrà les gratificacions a prorrata del temps real de prestació, sent el seu mòdul la jornada de 40 hores setmanals i el salari corresponent a aquesta.

### Article 6.5 *Complement en cas d'Hospitalització*

En els casos d'hospitalització de la persona treballadora, derivada de qualsevol contingència (accident laboral o no laboral; malaltia professional o comuna), l'empresa complementarà la prestació econòmica per Incapacitat Temporal que en cada cas percebi la persona treballadora, fins a un 100% de la base reguladora de la contingència corresponent;

- Si l'ingrés hospitalari es produeix entre el primer i el tercer dia del procés d'Incapacitat Temporal que es pretén complementar, aquest s'abonarà des del primer dia de la baixa mèdica i durant els 30 dies posteriors a l'alta hospitalària, sempre que es mantingui la baixa mèdica.
- Si l'ingrés hospitalari es produeix a partir del quart dia d'haver-se iniciat el procés d'Incapacitat Temporal, el complement s'abonarà des del primer dia de l'ingrés hospitalari i durant els 30 dies posteriors a l'alta hospitalària, sempre que es mantingui la baixa mèdica.

No es percebran en aquest complement les parts corresponents al Plus de transport.

### Article 6.6 *Complement en cas d'Accident*

En cas d'accident laboral l'empresa complementarà la prestació per Incapacitat Temporal que percebi la persona treballadora fins al 100% de la base reguladora denominada, per a accidents de treball i malalties professionals, a partir del primer dia, i amb un límit màxim de 120 dies. Aquest límit màxim inclou els dies que la persona treballadora hagi estat hospitalitzada, sempre

que el període d'hospitalització sigui igual o inferior a 120 dies, mentre que si és superior s'aplicarà el que es preveu a l'article 6.5.

#### Article 6.7 *Pagament de la Nòmina*

El pagament de la nòmina s'efectuarà el dia 1 del mes següent al meritat, i si és festiu, el dia hàbil immediatament posterior.

La persona treballadora tindrà dret a percebre bestretes a mitjans del mes que correspongui, a compte del treball realitzat i fins al 90% de la retribució meritada fins a aquest moment.

Per a confeccionar la nòmina amb la necessària antelació, els conceptes variables com hores extraordinàries, plusos festius, etc., es traslladaran al full de salaris del mes següent, abonant-se els conceptes fixos com a salari base, antiguitat, plus conveni i plus transport corresponent al mes en curs.

#### Article 6.8. *Increment Salarial*

Per a l'any 2022 els conceptes; salari base, plus conveni, plus transport, plus festiu i pagues extraordinàries d'estiu, Nadal, setembre i beneficis, vigents a 31/12/2021, experimentaran un increment del 3,5% d'acord amb les taules que s'adjunten com a annex I.

Per a cadascun dels restants anys de vigència del present Conveni Col·lectiu, els conceptes; salari base, plus conveni, plus transport, plus festiu i pagues extraordinàries d'estiu, nadal, setembre i beneficis, es veuran incrementats en el percentatge que legalment s'estableixi per a les Societats Mercantils Públiques en les respectives lleis de Pressupostos Generals de l'Estat, o normes d'aplicació.

Si durant la vigència del present conveni desapareguessin les limitacions als increments retributius legalment establerts a l'empresa, els conceptes; salari base, plus conveni, plus transport, plus festiu i pagues extraordinàries d'estiu, Nadal, setembre i beneficis, es veuran incrementats en la mateixa quantia que registri l'IPC real de Catalunya a partir de l'any en què desaparegués la limitació i mentre legalment es permetés durant el període de vigència del present Conveni.

Els endarreriments salarials que es meritin a conseqüència de l'aplicació dels increments salarials pactats en el present article, s'abonaran en el termini màxim de tres mesos des de la signatura del Conveni.

#### Article 6.9 *Complement per partició de la jornada*

Les persones treballadores que efectuïn la seva jornada habitual diària dividida en fins a dos trams no percebran aquest complement. Si la jornada es divideix en tres trams, independentment del nombre de dependències o centres en els quals les persones treballadores prestin serveis, percebran un complement salarial del 5% del seu salari base; si es divideix en quatre trams, el complement serà del 10% del seu salari base; si es divideix en cinc trams, del 15% del seu salari base, i així successivament a raó d'un 5% addicional per cada tram més.

Aquest complement es percebrà sempre que el fet de prestar serveis en diferents centres suposi la partició de la jornada de treball. Si la jornada de la persona treballadora és contínua, no es percebrà aquest complement independentment del nombre de centres en els quals presti serveis.

#### Article 6.10 *Plus de Maternitat / Paternitat*

El personal afectat pel present conveni col·lectiu rebrà un pagament únic en concepte de Plus de maternitat / paternitat, l'import del qual serà de 385,88€ per a atendre les despeses de qualsevol naturalesa, en cas de maternitat o paternitat.

En el cas que tots dos progenitors prestin els seus serveis en CORESSA i estiguin afectats pel present conveni col·lectiu, cadascun d'ells percebrà el 50% del plus.

#### Article 6.11 *Desplaçament amb Vehicle Propi*

El personal que utilitzi vehicle propi per a treballs de l'empresa, cobrarà el quilòmetre a 0,28€.

#### Article 6.12 *Premi d'Assistència*

El personal percebrà, durant tota la vigència del present conveni, un premi d'assistència, l'import del qual variarà en funció del número faltes d'assistència a la feina, enteses com a justificades, segons la següent pauta:

- 500€ semestrals a les persones treballadores que compleixin amb el requisit de cometre com a màxim dues faltes d'assistència a la feina en un període de sis mesos complets.
- 350€ semestrals per a qui cometi 3 faltes d'assistència a la feina en un semestre complet.
- 225€ semestrals per a aquelles persones que cometin 4 faltes d'assistència a la feina en un semestre complet.

En el moment en el qual la persona treballadora cometi la seva cinquena falta d'assistència a la feina dins del semestre perdrà la seva expectativa de dret a percebre el premi d'assistència i automàticament, l'endemà de la cinquena falta, s'iniciarà el còmput d'un nou semestre complet. Si, per contra, la persona treballadora finalitza el semestre complet amb 4 o menys faltes d'assistència a la feina, percebrà el premi en la quantia que li correspongui en funció del nombre de faltes comeses en aquest semestre complet, en la quantia establerta per a l'any que es tracti, sigui el que sigui el dia de l'any en què compleixi el cicle semestral.

En tot cas, l'inici del còmput d'un nou semestre complet serà, o bé com s'ha dit, l'endemà d'aquell en el qual va cometre la cinquena falta d'assistència al treball, o bé l'endemà d'aquell en què va completar un semestre amb 4 o menys faltes.

Amb l'excepció del que es dirà per al personal fix discontinu, independentment de la modalitat de contractació, en els contractes a temps parcial amb prestació de serveis tots els dies i reducció de la jornada ordinària, les quanties citades en el present article s'abonaran en proporció a la jornada laboral efectiva de cada persona, mantenint-se invariable el nombre de faltes permès per a causar dret al premi.

Igualment amb l'excepció del que es dirà per al personal fix discontinu, independentment de la modalitat de contractació, en els contractes a temps parcial sense prestació de serveis tots els dies laborables de l'any, amb o sense reducció de la jornada ordinària, es percebrà la part proporcional del premi, en funció de la jornada anual efectiva de treball, reduint-se el nombre de faltes d'assistència al treball permès per a causar dret al premi, de manera proporcional al nombre de dies de treball (per a qualsevol tipus de la jornada), en relació al nombre de dies laborables del semestre en qüestió.

Al personal fix discontinu se li abonarà el premi d'assistència en proporció a la jornada setmanal del treballador/a, sobre una base de 40 hores a la setmana, considerant com efectivament treballat tot l'any natural.

A l'efecte del premi d'assistència establert en aquest article, no computaran les faltes a la feina per les causes previstes en els articles 8.1 i 10.1 del present Conveni col·lectiu (llicències retribuïdes i drets sindicals), ni els dies de lliurança del paràgraf 3r de l'article 7.1 del present Conveni.

Tampoc computaran a aquest efecte els processos d'incapacitat temporal derivats d'accident de treball o malaltia professional que s'iniciïn a partir del dia de la signatura del present Conveni col·lectiu. Els imports meritats durant la situació definida en el present paràgraf, s'abonaran en concepte de Complement d'incapacitat temporal premi d'assistència.

Una falta d'assistència injustificada a la feina donarà lloc a la pèrdua total de l'expectativa de dret de la persona treballadora a percebre el premi d'assistència que estigués meritant, iniciant-se el

còmput d'un nou semestre complet el dia de la incorporació efectiva al lloc de treball després de la o les absències comeses.

## CAPÍTOL VII Jornada Laboral, Descansos i Vacances

### Article 7.1 *Jornada Laboral*

La jornada de treball serà de 40 hores setmanals.

Els dies laborables per al personal afectat pel present conveni, seran en cadascun dels anys de la seva vigència, els resultants de restar als dies naturals de l'any: el període de vacances; les festes nacionals, autonòmiques i locals; els dies de descans setmanal regulats en l'article següent; i els dies de lliurança prevists en el paràgraf següent.

A més dels dies d'assumpes propis previstos en l'article 8.1.13 del present Conveni, tot el personal disposarà dels següents dies de lliurança:

- Any 2022: 11 dies.
- Any 2023: 13 dies.
- Any 2024: 15 dies.
- Any 2025: 18 dies.

El gaudiment dels dies de lliurança es durà a terme d'acord amb els següents criteris:

- Per al personal que presti els seus serveis en centres educatius; en dies no lectius de Setmana Santa, Nadal i de lliure disposició de cada centre d'acord amb el calendari escolar anual. La resta de dies pendent de gaudi, si n'hi hagués, fins a aconseguir els meritats per la persona treballadora, seran gaudits en divendres, havent de sol·licitar-se amb un mínim de 15 dies d'antelació a fi que l'empresa pugui planificar la cobertura de les absències que aquests permisos ocasionin.

- Per a la resta de personal; els dies en què els centres de treball on cada persona presti serveis romanguin tancats al públic, i durant un dels dos períodes en què, a l'efecte de gaudi dels dies lliures regulats en el present article, es fraccionarà tant la Setmana Santa com el Nadal. La resta de dies pendents de gaudi, si n'hi hagués, fins a aconseguir els meritats per la persona treballadora, seran gaudits en dilluns. De manera excepcional, si a criteri de l'empresa organitzativament fos possible, aquest dia podria ser gaudit, en lloc del dilluns, en dissabte o diumenge havent de sol·licitar-se amb un mínim de 15 dies d'antelació a fi que l'empresa pugui planificar la cobertura de les absències que aquests permisos ocasionin.

La cobertura que pogués produir-se per aquestes absències es cobriran entre totes les persones treballadores, a l'efecte de les quals la mobilitat que això suposa serà rotativa entre el personal disponible a cada moment. La disponibilitat es fonamentarà en tres criteris: Proximitat entre centres de la persona treballadora substituïda i de la substituïda; planificació del servei; i no repetició de substitucions per part de la mateixa persona treballadora.

Els dies de lliurança previstos en el present apartat no són acumulatius d'un any per a un altre, de manera que sumant els de l'article 8.1.13 el total de dies d'assumpes propis i lliurança serà de 16 per a 2022, 18 per a 2023, 20 per a 2024, i, per a 2025 i en endavant, 23 dies, havent-se de gaudir en tot cas dins de l'any natural que correspongui, sense que puguin arrossegar-se d'un any a un altre els dies no gaudits, excepte els denegats per part de l'empresa.

Els dies de lliurança previstos en el present apartat es gaudiran proporcionalment al temps efectivament treballat en l'empresa en cada any natural. A aquest efecte, els períodes d'incapacitat temporal derivats de qualsevol contingència la durada de la qual superi els 60 dies, no tindran la consideració de temps efectivament treballat, per la qual cosa procedirà la deducció proporcional dels dies que la persona treballadora s'hagi trobat en situació d'incapacitat temporal,

del total de dies de lliurança. No es descomptaran fraccions de dia de lliurança. Els períodes de maternitat i paternitat es consideraran temps efectivament treballat a aquest efecte.

En el supòsit de jornada completa continuada, s'estableix un període de descans de 24 minuts per a aquelles persones treballadores que treballin 5 dies a la setmana i de 20 minuts per a les que treballin 6 dies, i en cas de jornada partida, es descansaran 15 minuts en aquells casos en què es treballi en un mateix centre, cinc hores o més. Es computa aquest període de descans des del moment en què es deixa el treball fins al moment que s'inicia de nou.

Aquests períodes es retribuïran com a treballats, i es computaran com efectivament treballats amb caràcter general.

També es computaran com efectivament treballats els períodes de temps emprats en desplaçaments a centres de treball dins de la jornada laboral.

S'entendrà per jornada partida aquella en la qual hi hagi un descans ininterromput d'una hora com a mínim.

#### *Article 7.2 Descans Setmanal*

Amb caràcter general tot el personal tindrà dret a gaudir d'un descans setmanal que es gaudirà, preferentment, en dissabte tarda i diumenge, o bé diumenge i dilluns matí, d'acord amb el que s'estableix legalment en l'Estatut dels Treballadors. No obstant això, tenint en compte el caràcter públic del servei que es presta, quan el personal hagi de treballar en diumenge o en un festiu intersetmanal dels establerts en el calendari laboral de festes, gaudirà d'un dia de descans dins de la setmana per a compensar el treball en l'esmentat festiu.

En aquest últim cas, el salari del diumenge o festiu treballat serà el mateix que el de qualsevol altre dia ordinari de treball, incrementat amb 55€ per a jornada completa de 8 hores diürnes i de 60€ per a jornada completa de 8 hores nocturnes.

En cas que aquestes jornades no siguin completes, les quantitats anteriors es percebran a prorata del temps realment treballat.

#### *Article 7.3 Treball en dia de Descans Setmanal Compensatori*

En el cas que, amb la intervenció de la representació legal de les persones treballadores, es treballi en dia de descans setmanal compensatori del diumenge o festa intersetmanal, el salari d'aquest dia es percebrà amb un recàrrec del 140% sobre tots els conceptes retributius d'un dia.

#### *Article 7.4 Jornada Laboral Inferior*

El personal amb jornada inferior a l'establerta de 40 hores setmanals en aquest Conveni, en data d'entrada en vigor d'aquest, o sigui contractat en tals condicions durant la seva vigència, percebrà el seu salari, plusos, gratificacions i altres meritacions i vacances a prorata de les hores efectivament treballades. Si a conseqüència de la resolució o modificació dels contractes d'arrendament dels serveis de la neteja de determinat centre, la jornada de treball del personal es veïés reduïda, l'empresa estarà obligada a oferir per escrit a les persones treballadores afectades que completin la seva jornada laboral en un altre o altres centres de treball. Si la persona treballadora no acceptés l'ofertament, passarà a percebre el seu salari a prorata de la jornada realitzada. Si l'empresa no fes tal ofertament, estarà obligada a mantenir el salari que vingués gaudint la persona treballadora amb anterioritat a la reducció de la jornada, i fins que pugui oferir-li la realització de jornada completa, amb el cas de la qual s'estarà al que s'estableix en les regles anteriors.

#### *Article 7.5 Hores Complementàries*

Es consideren hores complementàries les efectuades addicionalment a les hores ordinàries pactades en els contractes a temps parcial.

En els contractes a temps parcial, i d'acord amb la legislació vigent, es podran realitzar hores complementàries, quan així s'hagi pactat expressament amb les persones treballadores en el moment de la formalització del contracte o mitjançant pacte posterior formalitzat per escrit.

El nombre d'hores complementàries pactades no pot excedir del 45% de les hores ordinàries de treball objecte del contracte.

Aquestes hores complementàries seran distribuïdes per l'empresa de conformitat amb les necessitats que motivin la seva realització.

La persona treballadora ha de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies, tret que la seva realització sigui motivada per causes imprevisibles, com a baixes mèdiques, assumptes personals, absències imprevistes i situacions anàlogues.

Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida, l'empresa pot oferir a les persones treballadores, en qualsevol moment, la possibilitat de realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el número de les quals no pot superar el 30% de les hores ordinàries objecte del contracte de treball.

Per allò no regulat en el present article s'estarà al que disposa el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

#### Article 7.6 Hores Extraordinàries

L'hora extraordinària, és a dir, cada hora de treball que es realitzi sobre la jornada ordinària de treball s'abonarà amb un increment del 75% sobre el salari que correspongui a una hora ordinària o, a criteri de la persona treballadora, es compensarà pel temps equivalent incrementat en el mateix percentatge indicat.

El nombre d'hores extres no podrà ser superior a 80 a l'any, tret que les mateixes es realitzin per a prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

El personal que tingui dret a percebre antiguitats veurà incrementat l'import d'aquestes hores agregant-li al dividend l'import d'antiguitat corresponent.

#### Article 7.7 Treball Nocturn

Es considera treball nocturn el realitzat entre les 22.00 hores i les 06.00 hores.

Es retribuirà segons l'art. 6.2 del present Conveni i d'acord amb les següents normes

- a) Treballant en aquest període menys de quatre hores, el plus es percebrà exclusivament pel temps treballat.
- b) Si les hores treballades durant el referit període nocturn excedeixen de quatre, s'abonarà el plus com si la totalitat de la jornada s'hagués realitzat en aquest període.
- c) El personal amb jornada inferior a l'establerta en aquest Conveni, percebrà el plus a prorrata de les hores treballades en període nocturn.

#### Article 7.8 Vacances

S'estableix per a tot el personal subjecte al present Conveni un període de vacances anuals de 31 dies continuats, garantint-se un mínim de 22 dies laborables per a aquelles persones treballadores que, tenint dret al període complet de gaudiment, realitzin habitualment un horari que inclogui almenys cinc dies de treball a la setmana.

Les vacances seran retribuïdes a raó de salari base, antiguitat, plus conveni i plus de transport.



El personal que no porti una anualitat completa de servei en l'empresa, gaudirà dels dies que li correspongui proporcionalment al temps treballat, computant-se aquesta anualitat de des de l'1 d'agost al 31 de juliol següent.

Les vacances es gaudiran dins del període comprès entre l'1 de juliol i el 31 d'agost. Amb la finalitat d'organitzar els recursos humans disponibles en aquest període, l'empresa realitzarà un pla de vacances que serà conegut per la plantilla prèviament al seu gaudiment, i una vegada acordat amb la representació legal de les persones treballadores, serà exposat al tauler d'anuncis i/o portal de l'empleat/da amb dos mesos d'antelació.

En el cas que el mes de juliol o agost no comptessin amb 22 dies laborables, els que manquin fins a aconseguir-los seran gaudits per la persona treballadora de comú acord amb l'empresa, fora dels citats mesos, no sent aplicable el recàrrec del 30% previst en el penúltim paràgraf d'aquest article.

L'empresa i les persones treballadores, de comú acord i de manera individual, podran convenir la realització de vacances en altres dates de les indicades com a període vacacional.

En el cas que alguna persona hagués de realitzar les seves vacances fora del període vacacional abans acordat, per necessitats o conveniència de l'empresa, li seran retribuïdes amb un increment del 30% en tots els conceptes corresponents, amb l'excepció d'aquells que estiguessin de baixa en el referit període.

Per a la resolució de les incidències que poguessin sorgir abans i durant el gaudiment de vacances en relació a processos d'Incapacitat Temporal per qualsevol contingència i/o períodes de suspensió del contracte de treball per maternitat, paternitat, adopció o guarda amb finalitats d'adopció i acolliment, s'estarà al que s'estableix en l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors.

## **CAPÍTOL VIII**

### **Llicències i Permisos**

#### **Article 8.1 *Llicències Retribuïdes***

Les persones treballadores regides pel present Conveni, previ avís i justificació, tindran dret al gaudiment de llicències amb remuneració en els casos i amb la durada que s'explica a continuació:

Aquests permisos, amb caràcter general i amb excepció dels quals així expressament s'indiquen, s'iniciaran el primer dia laborable següent al fet causant, quan el fet succeeixi en dia no laborable. En tot cas, quan els dies de permís se superposin amb el període de vacances, no es tindrà dret a gaudir-los en data posterior.

8.1.1 Matrimoni de la persona treballadora: 15 dies.

8.1.2 Hospitalització de familiar

En els casos d'hospitalització del cònjuge o d'un parent fins al segon grau per consanguinitat, el personal tindrà dret als següents permisos:

- Per un dia o fracció d'hospitalització del parent: Dos dies laborables de permís retribuït.
- Per dos dies d'hospitalització: Dos dies laborables de permís retribuït.
- Per tres o més dies d'hospitalització: Quatre dies laborables de permís retribuït com a màxim.

Si el familiar hospitalitzat és de primer grau per afinitat, les persones treballadores tindran dret als següents permisos:

- Per un dia o fracció d'hospitalització del parent: Dos dies laborables de permís retribuït.

- Per dos dies d'hospitalització: Dos dies laborables de permís retribuït.
- Per tres dies d'hospitalització: Tres dies laborables de permís retribuït.

En els supòsits d'hospitalització de la resta de parents de la persona treballadora, aquesta tindrà dret als permisos retribuïts que a cada moment disposi l'Estatut dels Treballadors i aquests es gaudiran en dies laborables.

Si quan es produeixi l'hospitalització en qualsevol dels supòsits, la persona treballadora ja ha finalitzat la seva jornada laboral, o si es produeix en dia festiu o en el seu dia de descans, com a norma general, el permís començarà a computar a partir del primer dia laborable immediatament posterior a la data del fet causant.

Com l'objecte d'aquest permís és l'atenció de la persona hospitalitzada, o atendre situacions de necessitat derivades de la pròpia hospitalització d'aquesta, els dies de permís retribuït per hospitalització del cònjuge, familiars o parents, es podran gaudir per la persona treballadora en qualsevol moment mentre estigui hospitalitzat el cònjuge, familiar o parent.

L'alta hospitalària no suposarà la finalització del permís si no hi ha alta mèdica i el cònjuge, familiar o parent continua en règim domiciliari.

La persona treballadora podrà optar per gaudir de forma continuada o intermitent en dies complets els dies de permís dins d'aquest període. En qualsevol cas es gaudiran en dies laborables.

En els casos que no impliqui hospitalització, però el cònjuge o familiars de primer grau per consanguinitat hagi necessitat l'assistència dels serveis d'urgència durant la nit (permanència en box) es podrà disposar del temps indispensable i entre l'hora de sortida de l'hospital i l'inici de la jornada es respectarà un descans mínim de 12 hores. Quan aquestes permanències en urgències superin les 24 hores es considerarà ingrés hospitalari a l'efecte d'aquest permís.

Si l'hospitalització es produeix fora de la província, es comptaran els dies de permís indicats anteriorment més dos, amb un límit total de quatre dies laborables en qualsevol cas, amb la corresponent justificació.

#### 8.1.3 Defunció de familiar

El permís per defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, recollit en l'article 37.3.b de l'Estatut dels Treballadors, serà de tres dies laborables. Quan la persona treballadora, amb tal motiu, necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de la província de Barcelona, el permís serà de quatre dies laborables en total. Si el desplaçament es produeix fora de Catalunya el total de dies de permís serà de 6 dies laborables.

Així mateix, si la defunció es produeix quan la persona treballadora ja ha finalitzat la seva jornada laboral, o si es produeix en dia festiu o en el dia de descans de la persona treballadora, aquest començarà a computar-se a partir del primer dia laborable immediatament posterior a la data del fet causant.

#### 8.1.4 Deures públics

Per al compliment de deures públics ordenats per autoritat competent o impostos per les disposicions vigents es gaudirà del temps indispensable per a realitzar-lo.

#### 8.1.5 Representació sindical

Els càrrecs de representació sindical gaudiran dels drets establerts en la legislació vigent i en allò regulat en el present Conveni col·lectiu

#### 8.1.6 Concurrencia a exàmens

Per a la realització d'exàmens oficials es disposarà del temps indispensable.

#### 8.1.7 Trasl·lat de domicili habitual

Per trasllat de domicili habitual es disposarà d'un dia.

#### 8.1.8 Matrimoni de fills i filles i germans i germanes

Per matrimoni de fills/es i germans/es es disposarà d'un dia si té lloc a Barcelona i província, i 2 dies si és fora d'aquella. El dia de permís podrà ser gaudit el mateix dia, l'anterior o el posterior a les noces. El/la treballador/a haurà necessàriament d'acreditar, quan li sigui possible i sempre abans d'un mes, la celebració d'aquest matrimoni, aportant la corresponent fotocòpia del llibre de família dels/de les contraents.

#### 8.1.9 Acumulació horària absències per cura del lactant

Les persones treballadores podran acumular, a raó d'una hora diària, en jornades completes l'absència prevista en l'art. 37.4 del Text refós de l'Estatut dels Treballadors per a la cura del/de la lactant fins que aquest/a compleixi 9 mesos d'edat.

#### 8.1.10 Assistència a metge de família, pediatra i metge especialista

En cas d'assistència a metge de família, pediatra i metge especialista de la pròpia persona treballadora, i/o acompanyament als/ a les seus/ves fills/es menors d'edat, menors del qual es tingui la pàtria potestat i ascendents de primer grau per consanguinitat, es disposarà del temps indispensable, amb el límit de 40 hores anuals, i prèvia sol·licitud i posterior justificació del temps emprat. S'entén per temps indispensable el de permanència en la consulta, així com el de desplaçament a la mateixa en transport públic.

#### 8.1.11 Tractaments mèdics o de rehabilitació continuats

Per a assistència a tractaments mèdics o de rehabilitació continuats, quan els mateixos coincideixin totalment o parcialment amb la jornada laboral, l'empresa concedirà permís pel temps necessari, havent de justificar el temps emprat amb el volant que facilitarà l'empresa, visat pel centre mèdic corresponent. Quan l'horari de rehabilitació coincideixi totalment o parcialment amb la jornada laboral, l'empresa tindrà dret a verificar en qualsevol moment, mitjançant els mètodes legals que estiguin al seu abast, que efectivament el treballador no pot dur a terme la rehabilitació en un horari diferent, en el qual s'eviti tal coincidència.

#### 8.1.12 Tractaments oncològics / diàlisi de familiars

Es disposarà d'una llicència de 160 hores per cada 12 mesos amb la finalitat d'acompanyar a rebre tractament oncològic, quimioteràpia, radioteràpia o sessions de diàlisi al cònjuge, fills, filles o ascendents de primer grau per consanguinitat.

#### 8.1.13 Assumptes propis

Tot el personal afectat pel present Conveni disposarà anualment de cinc dies per a assumptes propis, computats per anys naturals. A partir dels meritats des del 1/01/2024, excepte per causes excepcionals sobrevingudes i degudament justificades, aquests dies d'assumptes propis no es podran gaudir en el període comprès entre el 15 de desembre i el 10 de gener de l'any següent, a fi de no alterar l'equilibri en la dotació del servei per acumulació de sol·licituds en el mateix període de temps.

#### 8.1.14 Parelles de fet

Les llicències retribuïdes regulades en el present Conveni col·lectiu tindran, en relació a les parelles de fet, idèntic tractament i efectes a allò regulat en el Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya.

### CAPÍTOL IX Drets Socials

#### Article 9.1 *Igualtat de Tracte i No Discriminació*

L'empresa impulsarà quantes accions siguin necessàries per a garantir en tot moment la igualtat de tracte i no discriminació entre totes les persones treballadores, amb especial atenció a aquells col·lectius més desfavorits. El Servei d'Igualtat i/o Recursos Humans es trobarà en tot moment a la disposició del personal per a atendre de manera individual i personalitzada qualsevol incidència que pogués sorgir sobre aquesta matèria.

En tot allò relatiu a garantir la igualtat efectiva de dones i homes s'estarà al que es disposa en el Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya i normes concordants.

#### Article 9.2 *Jubilació*

Si durant la vigència del present conveni l'ordenament jurídic permetés fixar per Conveni Col·lectiu una edat de jubilació obligatòria, aquesta es produiria a l'edat que s'estableixi en la norma habilitant, amb estricte sotmetiment als requisits legals que en la mateixa s'estableixin.

#### Article 9.3 *Jubilació parcial*

Les persones treballadores afectades pel present Conveni col·lectiu que compleixin els requisits previstos en la legislació vigent, tindran dret a accedir a la jubilació parcial voluntàriament, en els termes en els quals s'estableixen en el present article.

En tot cas, la reducció de la jornada de treball i del salari serà del màxim legalment establert, sense que la persona tingui dret en cap cas a una reducció inferior a aquest percentatge. El percentatge de jornada efectiva es durà a terme de forma continuada per la persona jubilada parcialment, en el període que cada any pactin empresa i treballador/a.

En el cas que es produeixin variacions normatives sobre els percentatges, s'estarà a ells. Si la variació fos de major abast, serà la Comissió Paritària la que haurà d'interpretar l'article mantenint l'esperit de l'acord present.

#### Article 9.4 *Targeta d'identificació*

L'empresa lliurarà una targeta plastificada d'identificació a totes i cadascuna de les persones treballadores perquè puguin identificar-se com a membres de la plantilla de CORESSA.

En l'esmentada targeta figuraran les dades de l'empresa i estarà signada i segellada.

#### Article 9.5 *Exemplar del Text del Conveni*

L'empresa posarà a la disposició de totes les persones treballadores el text del present Conveni.

#### Article 9.6 *Pòlissa d'Assegurança d'Accidents*

L'empresa tindrà concertada obligatòriament, amb una companyia d'assegurances, una pòlissa que cobreixi una indemnització de 18.030€ en cas d'accident de treball (inclòs in itinere) amb resultat de mort o invalidesa permanent.

## CAPÍTOL X Drets Sindicals

### Article 10.1 *Drets Sindicals*

a) Els Delegats i Delegades de Personal o membres del Comitè d'empresa gaudiran dels drets que la legislació vigent els atorga:

- Disposar d'un crèdit d'hores mensuals per a cada membre del Comitè d'empresa o Delegats i Delegades de Personal, per a l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb el que s'estableix en l'article 68.e de l'Estatut dels Treballadors.

- Dret de reunió i assemblea en els locals de l'empresa.

- Dret a la informació de totes les persones treballadores a través dels Delegats i Delegades de Personal o Comitè d'Empresa.

- Per a la resta de drets s'estarà al que es disposa a l'Estatut dels Treballadors i a la Llei orgànica de Llibertat Sindical.

b) La representació de les persones treballadores tindrà dret a la informació i control previ a la realització de tot tipus de contracte.

c) L'empresa haurà de descomptar de la nòmina d'aquelles persones treballadores que ho sol·licitin per escrit l'import de la quota sindical mensual que ha d'abonar al seu Sindicat.

d) Es crea una bossa d'hores sindicals que estarà formada per les hores mensuals de cada Delegat i Delegada de Personal o membre del Comitè d'Empresa. Les hores de la citada bossa podran ser utilitzades indistintament entre els membres d'un mateix sindicat per centres de treball.

e) L'empresa haurà d'instal·lar un tauler d'anuncis en lloc convenient i visible per al personal, on poder col·locar totes les informacions del Comitè d'empresa o delegats/as de Personal.

f) Totes les persones treballadores disposaran d'una hora i mitja al mes per realitzar assemblees, coincidint amb l'entrada o sortida del treball de la majoria de les persones treballadores.

g) S'acorda celebrar una reunió mensual del Comitè i Delegats i Delegades de Personal amb la Direcció de l'empresa, de la qual s'estendrà acta, fent constar els acords, així com les propostes del Comitè i respostes de l'empresa en cas de desacord.

h) Prèvia convocatòria de 48 hores d'antelació es podrà celebrar reunió extraordinària a petició de qualsevol de les parts sota ordre del dia proposat.

i) El Comitè, al final de cada mes, podrà revisar els contractes que hagin estat alta des de l'última revisió.

j) L'empresa, abans de procedir al saldo i quitança de qualsevol persona treballadora contractada temporalment, presentarà a un/a representant del Comitè la liquidació corresponent.

k) L'empresa comunicarà mensualment la relació d'hores extres realitzades per la totalitat de la plantilla al Comitè d'empresa, i aquest certificarà les estructurals.

Tan aviat com la normativa ho permeti, ja sigui per derogació o modificació del RDL 20/2012 de 13 de juliol (convalidació publicada en el BOE d'1 d'agost de 2012), o per qualsevol altra causa, tant quant al reconeixement de Delegats/des Sindicals, com al crèdit horari d'aquests i dels/de les membres del Comitè d'empresa, tornarà a regir-se pel que establia en l'article 44 del Conveni col·lectiu de l'empresa vigent entre els anys 2011 i 2015.

## CAPÍTOL XI Protecció del Medi Ambient

### Article 11.1 *Acció Mediambiental*

Es preveu la conveniència de donar un impuls a l'acció mediambiental en els llocs de treball. En concret, a través de previsions referides a la posada en marxa de plans específics sobre minimització, reducció i reciclatge de residus, eficiència energètica i estalvi d'aigües, o l'elaboració de plans de substitució de tecnologies, productes i processos, per uns altres menys contaminants, per a això es designarà un Delegat o Delegada de Medi Ambient d'entre els delegats i delegades de Prevenció.

Les funcions de Delegat o Delegada de Medi ambient seran fonamentalment les que promoguin en el si de l'empresa o centre de treball en observança de les disposicions legals vigents en matèria mediambiental en el treball, així com, la d'estudiar i proposar mesures que estimi oportunes amb vista al Medi Ambient, entre les quals pot destacar:

- Garantia en la informació en l'elaboració d'una Memòria d'Impacte Ambiental (emissions, abocaments, generació de residus, ús de l'aigua i l'energia).
- Ser consultat/ada en la implantació de nous processos o modificació substancial dels existents que tinguin impacte ambiental o desenvolupament dels Sistemes de Gestió que l'empresa pogués establir.
- Formació contínua de les persones treballadores en matèria mediambiental.
- Seguiment sobre el compliment de la normativa mediambiental.
- Realització de propostes de millora en la gestió mediambiental de l'empresa.

*(Continua a la pagina següent)*

ANNEX I  
TAULES SALARIALS 2022

| Grup Professional - categoria                   | Salari Base €/mes | Plus Conveni €/mes | Plus Transport €/mes | Total Mes | Hores Extra €/hora | Plus Nocturn €/hora | Plus Festiu €/hora |
|-------------------------------------------------|-------------------|--------------------|----------------------|-----------|--------------------|---------------------|--------------------|
| Personal de Direcció                            |                   |                    |                      |           |                    |                     |                    |
| Director/a                                      | 1.788,90          | 74,65              | 165,98               | 2.029,53  | 20,88              | 3,47                | 6,88               |
| Director/a comercial                            | 1.668,42          | 74,65              | 165,98               | 1.909,05  | 19,48              | 3,24                | 6,88               |
| Director/a administratiu/va                     | 1.668,42          | 74,65              | 165,98               | 1.909,05  | 19,48              | 3,24                | 6,88               |
| Cap de personal                                 | 1.668,42          | 74,65              | 165,98               | 1.909,05  | 19,48              | 3,24                | 6,88               |
| Cap de compres                                  | 1.668,42          | 74,65              | 165,98               | 1.909,05  | 19,48              | 3,24                | 6,88               |
| Cap de serveis                                  | 1.668,42          | 74,65              | 165,98               | 1.909,05  | 19,48              | 3,24                | 6,88               |
| Personal Titulat                                |                   |                    |                      |           |                    |                     |                    |
| Titulat/da grau superior                        | 1.422,36          | 74,65              | 165,98               | 1.662,99  | 16,59              | 2,76                | 6,88               |
| Titulat/da grau mitjà                           | 1.369,96          | 74,65              | 165,98               | 1.610,59  | 15,98              | 2,66                | 6,88               |
| Personal Administratiu                          |                   |                    |                      |           |                    |                     |                    |
| Cap administratiu/va 1ª                         | 1.369,96          | 74,65              | 165,98               | 1.610,59  | 15,98              | 2,66                | 6,88               |
| Cap administratiu/va 2ª                         | 1.312,39          | 74,65              | 165,98               | 1.553,02  | 15,32              | 2,55                | 6,88               |
| Caixer/a                                        | 1.236,15          | 74,65              | 165,98               | 1.476,78  | 14,42              | 2,40                | 6,88               |
| Oficial/a 1a. Administratiu/va                  | 1.191,92          | 74,65              | 165,98               | 1.432,55  | 13,9               | 2,31                | 6,88               |
| Oficial/a 2a. Administratiu/va                  | 1.113,35          | 74,65              | 165,98               | 1.353,98  | 12,99              | 2,16                | 6,88               |
| Auxiliar Administratiu/va                       | 1.036,36          | 74,65              | 165,98               | 1.276,99  | 12,1               | 2,01                | 6,88               |
| Telefonista                                     | 1.025,11          | 74,65              | 165,98               | 1.265,74  | 11,95              | 1,99                | 6,88               |
| Aspirant Administratiu/va                       | 872,49            | 74,65              | 165,98               | 1.113,12  | 10,17              | 1,69                | 6,88               |
| Cobrador/a                                      | 1.025,11          | 74,65              | 165,98               | 1.265,74  | 11,95              | 1,99                | 6,88               |
| Subalterns                                      |                   |                    |                      |           |                    |                     |                    |
| Ordenança - magatzemer/a - llister/a - vigilant | 1.025,11          | 74,65              | 165,98               | 1.265,74  | 11,95              | 1,99                | 6,88               |
| Comandaments Intermedis                         |                   |                    |                      |           |                    |                     |                    |
| Encarregat/da general                           | 1.340,93          | 74,65              | 165,98               | 1.581,56  | 15,64              | 2,60                | 6,88               |
| Supervisor/a de la zona                         | 1.288,55          | 74,65              | 165,98               | 1.529,18  | 15,03              | 2,50                | 6,88               |
| Supervisor/a del sector                         | 1.236,15          | 74,65              | 165,98               | 1.476,78  | 14,42              | 2,40                | 6,88               |
| Encarregat/da d'edificis                        | 1.149,20          | 74,65              | 165,98               | 1.389,83  | 13,41              | 2,23                | 6,88               |
| Responsable de l'equip                          | 1.101,53          | 74,65              | 165,98               | 1.342,16  | 12,83              | 2,14                | 6,88               |
| Personal Obrer                                  |                   |                    |                      |           |                    |                     |                    |
| Especialista                                    | 1.085,57          | 74,65              | 165,98               | 1.326,20  | 12,67              | 2,11                | 6,88               |
| Peó Especialitzat/da                            | 1.053,83          | 74,65              | 165,98               | 1.294,46  | 12,3               | 2,04                | 6,88               |
| Netejador/a                                     | 1.030,76          | 74,65              | 165,98               | 1.271,39  | 12,04              | 2,00                | 6,88               |
| Conductor/a Netejador/a                         | 1.133,37          | 74,65              | 165,98               | 1.374,00  | 13,22              | 2,20                | 6,88               |
| Oficis Varis                                    |                   |                    |                      |           |                    |                     |                    |
| Oficial                                         | 1.085,59          | 74,65              | 165,98               | 1.326,22  | 12,67              | 2,11                | 6,88               |
| Ajudant                                         | 1.053,83          | 74,65              | 165,98               | 1.294,46  | 12,3               | 2,04                | 6,88               |
| Peó                                             | 1.030,76          | 74,65              | 165,98               | 1.271,39  | 12,04              | 2,00                | 6,88               |
| Grum                                            | 846,67            | 74,65              | 165,98               | 1.087,30  | 9,89               | 1,64                | 6,88               |
| Aprenent                                        | 846,67            | 74,65              | 165,98               | 1.087,30  | 9,89               | 1,64                | 6,88               |



CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE LIMPIEZA DE CENTROS EDUCATIVOS Y EDIFICIOS PÚBLICOS DE LA EMPRESA CORPORACIÓ D'EMPRESSES I SERVEIS DE SANT BOI DE LLOBREGAT (CORESSA)

## CAPÍTULO I Normas Generales de Aplicación

### Artículo 1.1 *Ámbito Funcional*

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan exclusivamente a las personas trabajadoras de la empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat (CORESSA), cuya actividad sea la de limpieza de centros educativos y edificios públicos.

### Artículo 1.2 *Ámbito Personal*

El Convenio afectará a las personas citadas en el artículo 1, con exclusión de aquellas que desempeñen los trabajos a que se refieren los apartados a) y f) del núm. 1 del art. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 1.3 *Ámbito Temporal*

El presente Convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025.

### Artículo 1.4 *Denuncia y Prórroga*

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

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

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

### Artículo 1.5 *Absorción y Compensación*

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

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

### Artículo 1.6 *Condiciones más beneficiosas y Derechos adquiridos*

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

#### Artículo 1.7 *Comisión Paritaria*

Queda establecida una Comisión Paritaria compuesta por tres personas representantes de la empresa y otras tres de la plantilla, eligiéndose de entre ellos/as a un/a secretario/a. Sin perjuicio de lo anterior, podrán asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria con voz, pero sin voto, los restantes miembros del Comité de empresa, y los/las delegados/as sindicales, (si hubiera). Podrán utilizarse los servicios ocasionales o permanentes de personal asesor que será designado libremente por las partes.

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión Paritaria, a propuesta del Comité de empresa o de la Dirección de la empresa. Para que las sesiones de la citada Comisión sean válidas deberán estar presentes la totalidad de sus miembros. Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días. Procederán a convocar a la Comisión Paritaria cualquiera de las dos partes que la integran, indistintamente. Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, cuando sean tomados por unanimidad.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretar el Convenio colectivo.
- b) A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.
- c) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Será preceptiva la convocatoria de reunión de la Comisión Paritaria antes del inicio de la huelga.

#### Artículo 1.8 *Derecho supletorio. Jerarquía y Coordinación normativa*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación preferente y prioritaria en las relaciones laborales de la empresa.

En relación con el Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña, en adelante el Convenio Autonómico, y demás normas de posible aplicación, se establecen las siguientes reglas de coordinación normativa:

1. En aquellas materias reguladas en el presente Convenio, y no reguladas en el Convenio Autonómico, será de aplicación exclusiva el presente Convenio.
2. En aquellas materias reguladas en ambos Convenios Colectivos (de empresa y Autonómico), será de aplicación única y exclusivamente el presente Convenio colectivo de empresa.
3. En aquellas materias no reguladas en el presente Convenio, y reguladas en el Autonómico, será de aplicación el Convenio Autonómico, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de derecho necesario vigentes, así como el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23/05/2013), (corrección de errores BOE 13/02/2014), en aquellos puntos de la misma a los que se remita expresamente cualquiera de las anteriores normas.

#### Artículo 1.9 *Acuerdo Interprofesional de Catalunya*

Las partes se adhieren a los procedimientos extrajudiciales establecidos en el acuerdo Interprofesional de Catalunya (AIC) y en especial al Reglamento del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) para resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del ET, de conformidad con el art. 85.3.c del ET.

## CAPÍTULO II

### Ingresos, Ascensos, Plantillas y Ceses

#### Artículo 2.1 *Ingresos*

El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales vigentes sobre contratación y a las especiales para los colectivos especialmente vulnerables.

La empresa determinará las pruebas selectivas a realizar para el ingreso y la documentación a aportar en las Bases que para cada proceso selectivo se harán públicas.

La empresa comunicará al Comité de empresa o delegados/as de Personal el puesto o los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los/las aspirantes y las características de las pruebas de selección, definidas en las bases del proceso de selección. El Comité de empresa o delegados/as de personal velarán por su aplicación objetiva, así como por la no discriminación de trabajadores/as en el ingreso de plantilla.

#### Artículo 2.2 *Contratos de Trabajo*

En materia de contratación laboral se estará a lo establecido en el Convenio colectivo de trabajo del Sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña.

En ningún caso, la persona trabajadora adquirirá fijeza en el puesto de trabajo por agotamiento de la duración máxima de cualquier tipo de modalidad contractual de duración determinada, temporal y/o formativa, ni por la no reincorporación al puesto de la persona trabajadora en caso de contratos de interinidad y/o sustitución, debiendo quedar ocupado el puesto de forma indefinida, si ello fuese necesario, a través de los procedimientos de selección establecidos en el artículo 2.1 del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 2.3 *Período de Prueba*

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

- Personal directivo, técnico, titulados/as y mandos intermedios: seis meses.
- Resto de personal: dos meses.

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

Transcurrido el período de prueba, la persona trabajadora ingresará en la empresa como fija en plantilla, a menos que haya sido contratada mediante cualquier modalidad de contratación no indefinida, computándose, a todos los efectos, el aludido período.

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

#### Artículo 2.4 *Sustitución y Subrogación de empresas*

En lo que respecta a las situaciones de sustitución y/o de subrogación de empresas, se estará a lo establecido en el Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña, o en su caso, a la nueva regulación que se formule en él.

#### Artículo 2.5 *Ceses de la empresa*

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

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

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

#### *Artículo 2.6 Cese del Personal contratado por Interinidad y/o Sustitución*

El personal contratado mediante contrato de interinidad y/o sustitución cesará automáticamente, salvo por causas de despido económicas o tecnológicas, en el momento de reincorporarse al trabajo el personal que esté sustituyendo.

Si superada la situación que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo la persona trabajadora ausente no se reincorporase en el plazo correspondiente, o no lo hiciese por resolución definitiva de su contrato de trabajo, su plaza será ocupada, en caso de ser necesario, a través de los procedimientos de selección establecidos en la empresa de acuerdo al artículo 2.1 del presente Convenio, resolviéndose el contrato de trabajo interino y/o de sustitución por resolución definitiva del contrato de trabajo la persona titular, de acuerdo con lo manifestado.

#### *Artículo 2.7 Ascensos y Plantillas*

En materia de ascensos y plantillas se estará a lo que determine el Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en el art. 24 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPÍTULO III Organización del Trabajo**

#### *Artículo 3.1 Organización del Trabajo*

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

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

En caso de que la Dirección de la empresa quiera introducir cambios organizativos, deberá informar previamente de su contenido a la representación del personal, a los efectos de que desarrollen funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización del trabajo, de conformidad con la legalidad vigente.

Con este objeto, se procurará que cuando sean necesarios cambios organizativos que afecten al personal que presta servicios en colegios públicos, sean efectuados por la Dirección preferentemente en el mes de septiembre de cada año de acuerdo con la planificación que el nuevo curso requiera.

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

- a) La adjudicación de la tarea específica necesaria para la plena actividad de la persona trabajadora.
- b) La exigencia de una actividad y un rendimiento normal para cada persona trabajadora y, en general, para toda la plantilla de la empresa.

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

d) La movilidad y redistribución del personal de manera racional, compatible con la dispersión de los centros de trabajo y necesidades del servicio, evitando en todo caso un uso arbitrario de la movilidad.

### Artículo 3.2 *Lugar de trabajo*

Siendo prioridad de la empresa la adecuada adscripción de las personas a puestos de trabajo estables en cuanto a la ubicación física del mismo, aún susceptibles de cambio por las razones expuestas en el presente convenio, con la finalidad de dar cobertura a las ausencias imprevistas del personal, refuerzos y otras oscilaciones que en las cargas de trabajo se pudieran producir, se podrán realizar contrataciones para ocupar puestos de trabajo ubicados en centros diferentes, variables en función de dónde se produzca la necesidad de cobertura. Estos puestos de trabajo se denominarán, Puestos sin asignación de centro fijo. Transcurrido un año desde la incorporación en esas condiciones, la persona trabajadora tendrá preferencia para ocupar los puestos de trabajo con centro de trabajo asignado de forma permanente que queden vacantes de igual o menor jornada.

Para el resto de personal, la movilidad es una de las características de la prestación de los servicios correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de 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 del personal fijo de plantilla, determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de la empresa, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio y con arreglo a las previsiones de este Convenio.

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

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 se concluya hasta su domicilio, no dará derecho a compensación de ningún tipo salvo las establecidas en este Convenio.

Para compensar, además, desde el centro de trabajo en el que se inicie su jornada a los restantes que se tenga asignados durante la misma, solo dará derecho a la compensación económica del importe de los servicios públicos de transporte entre uno y otros centros de trabajo cuando exceda del plus transporte, que se establece en el presente Convenio.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo no podrán ser desplazadas para prestar servicios en un centro de trabajo que no esté afecto al encargo de limpieza de centros educativos y edificios públicos del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat.

En lo demás se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23/05/2013) (Corrección de errores BOE 13/02/2014).

### Artículo 3.3 *Cambios de puesto y/o de Centro de Trabajo*

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

- a) Por permuta mediando solicitud del personal afectado.
- b) Por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- c) Por necesidades del servicio.

### Artículo 3.3.1 Cambios de puesto y/o centro por permuta, o por solicitud de la persona trabajadora

Todo cambio de puesto de trabajo o de centro de trabajo del personal, mediando permuta, puede ser causado a solicitud escrita de las personas trabajadoras afectadas, correspondiendo a la empresa la facultad de acceder o no a la petición.

En caso de no existir permuta, sino la voluntad de cambio de una sola persona, ésta deberá realizar una solicitud por escrito. Para valorar la posibilidad de dicho cambio, previamente deberá concurrir la existencia de una vacante a cubrir, sin que puedan autorizarse cambios de puesto de trabajo de una persona por otra sin el consentimiento de ambas.

En el caso anterior, caso de existir más solicitudes que vacantes a cubrir, a igualdad de méritos y capacitación, se adjudicará la vacante a la persona trabajadora de mayor antigüedad, siempre respetando las previsiones del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

De producirse el cambio de puesto de trabajo, las condiciones del contrato, para en lo sucesivo, serán las que correspondan en cada caso a la categoría y salario del nuevo destino, sin que la persona trabajadora tenga derecho a indemnización por gastos que se originen.

### Artículo 3.3.2 Cambios de puesto y/o centro de trabajo por necesidades del servicio

Deben distinguirse las dos situaciones siguientes:

1. Cambio de puesto o centro de trabajo por necesidades del servicio, de forma puntual y transitoria, entendiéndose por tal aquellas que impliquen un cambio no superior a quince días naturales y siempre que no afecten a más de cinco personas al mismo tiempo. Caso de superarse alguno de estos parámetros, se considerará que el cambio de puesto o centro de trabajo reúne el carácter de indefinido y/o colectivo.

En estos supuestos se requerirá la inmediata comunicación de los cambios a las personas afectadas y a la representación legal de las personas trabajadoras, no pudiendo afectar a las mismas personas los posteriores cambios

2. Cambio de puesto o centro de trabajo por necesidades del servicio, con carácter indefinido, colectivo o individual.

Estos cambios requerirán también la comunicación a las personas afectadas y a la representación legal de las personas trabajadoras, debiéndose seguir necesariamente los requisitos de procedimiento establecidos en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, con las particularidades que seguidamente se detallan:

a) La notificación del inicio del período de consultas se hará por la Dirección de la empresa por escrito a los/as trabajadores/as afectados/as y al Comité de la empresa, y detallará la propuesta de la nueva distribución de su personal en los puestos de trabajo y/o centro de trabajo, exponiendo las causas que originan la necesidad de una nueva organización.

b) Junto al escrito de inicio de período de consultas, la Dirección de la empresa facilitará el correspondiente informe o estudio a la Representación legal de las personas trabajadoras y a los/as trabajadores/as afectados/as de las cantidades de trabajo, calidades admisibles en la realización del trabajo y los tiempos asignados a cada tarea que originará la pretendida modificación organizativa.

c) El período de consultas será de 20 días en el que las partes implicadas, las personas trabajadoras y sus representantes legales por un lado y la Dirección de la empresa, por el otro, intentarán llegar a un acuerdo a través de la negociación.

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

e) En caso de desacuerdo, las partes podrán usar de forma voluntaria los trámites de mediación o arbitraje ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Artículo 3.4 *Trabajos de Superior e Inferior categoría*

En caso de necesidad, la empresa podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose en su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo la persona trabajadora, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Si ocupara el puesto de categoría superior durante siete meses alternos consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

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

Una persona podrá, por motivos de auténtica necesidad, realizar funciones de inferior categoría, por un plazo máximo de un mes, conservando durante ese período el salario de su propia categoría.

#### Artículo 3.5 *Movilidad por Restricciones Médicas*

Cuando la persona trabajadora debido al padecimiento de alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo, o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida profesional, vea limitada su capacidad de trabajo de acuerdo a la calificación y dictamen del servicio de prevención ajeno, especialidad vigilancia de la salud de la empresa, seguirá percibiendo las retribuciones de su categoría profesional. La empresa adoptará las medidas necesarias para la adaptación del puesto de trabajo de acuerdo a las restricciones diagnosticadas, teniendo derecho a ocupar preferentemente las vacantes de los puestos que, adaptados a sus aptitudes y condiciones, existan en la empresa.

### CAPÍTULO IV **Clasificación del Personal**

#### Artículo 4.1 *Clasificación Funcional*

1. La clasificación funcional del personal sujeto al presente Convenio, se ajustará a lo establecido en el Convenio Colectivo Sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23/05/2013) (Corrección de errores BOE 13/02/2014).

Tal clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, por parte de la empresa, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

2. Los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad son enunciativos, pues toda persona trabajadora incluida en el presente Convenio está obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le requieran sus responsables dentro de los generales cometidos de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza y el mantenimiento de los útiles y máquinas que les sean asignadas para su trabajo.

3. Las personas que realicen funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada tendrán que ser remuneradas, por lo menos y desde el primer instante, con la retribución que se asigne a tal categoría.

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



5. Se prohíbe expresamente la contratación de personas trabajadoras de ETT (Empresas de Trabajo Temporal), en los centros a los que afecta el presente Convenio.

## CAPÍTULO V Seguridad y Salud Laboral

### Artículo 5.1 *Comité de Seguridad y Salud*

Los/as Delegados/as de Personal o miembros del Comité de empresa asumirán las funciones y tareas que le son propias al Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo, según la legislación vigente.

### Artículo 5.2 *Seguridad y Salud Laboral*

Las tareas del Comité de empresa en la materia del epígrafe serán fundamentalmente las que promuevan en el seno de la empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de prevención de riesgos laborales, así como la de estudiar y proponer las medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de la plantilla.

### Artículo 5.3 *Protección a la Maternidad*

Existirá el derecho al cambio de puesto de trabajo por embarazo cuando se demuestre que los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del/de la niño/a durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición de acuerdo con la evaluación de riesgos.

Si el cambio de puesto de trabajo no resulta técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el tiempo que subsista el riesgo, con derecho a percibir una prestación económica sustitutiva de su salario.

### Artículo 5.4 *Botiquín*

La empresa facilitará botiquines portátiles al personal en el caso de que en los centros de trabajo no existan propios con libre acceso para las personas trabajadoras.

### Artículo 5.5 *Uniformidad Laboral*

La empresa proporcionará al personal los equipos de ropa de trabajo que precise para garantizar la protección física del personal, al menos una vez al año.

En caso de rotura o desgaste por el uso de alguna parte de la uniformidad que haga inservible la misma, se facilitará una nueva debiendo entregar la prenda usada.

De igual manera, se pondrá a disposición del personal el equipo más adecuado para la realización de trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas.

En cuanto al tipo de calzado y periodicidad en su entrega, se estará a lo que disponga la legislación sobre Prevención de Riesgos Laborales, a cuyo efecto será el Servicio de Prevención el encargado de decidir el calzado más adecuado a cada circunstancia, siempre respetando la legislación vigente.

Al personal no indefinido se le hará entrega de al menos un equipo nuevo, en las mismas condiciones que el personal indefinido.

#### Artículo 5.6 *Vestuarios*

Todas las personas trabajadoras dispondrán de vestuarios, en los que se dispondrá de una taquilla individual con cerradura. La empresa se compromete a que, en los centros que todavía no haya instaladas taquillas, los vestuarios quedarán cerrados y con el mobiliario necesario para poder guardar los objetos y la ropa personal en las debidas condiciones de higiene y comodidad.

#### Artículo 5.7 *Vigilancia de la Salud*

La empresa garantizará a todo el personal un servicio de vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En todo caso, la vigilancia de la salud incluirá la realización de las pruebas que el Servicio de vigilancia de la salud defina para cada puesto de trabajo.

La empresa mediará ante el Servicio de vigilancia de la salud, a fin de que los reconocimientos médicos sean lo más completos posible, y tiendan a evaluar fielmente el estado de salud de las personas trabajadoras en relación con su puesto de trabajo, e igualmente para que se realicen en la medida de lo posible dentro de la jornada laboral.

El personal que se vea obligado a pasar estos reconocimientos médicos fuera de su jornada laboral tendrá derecho a la compensación del tiempo empleado a tal fin con igual tiempo de descanso dentro de su jornada laboral. Para ello la persona trabajadora deberá presentar un justificante del centro médico en el que conste la hora de inicio y la de finalización del reconocimiento, y la compensación mediante descanso será igual a la diferencia entre ambas.

### **CAPÍTULO VI Retribuciones Salariales**

#### Artículo 6.1 *Sistema Retributivo*

Las retribuciones del personal sujeto al presente Convenio colectivo serán las establecidas en las tablas de los anexos al mismo, de acuerdo con los siguientes conceptos:

- a) Salario base: Se devengará por día natural el importe para cada categoría en la cuantía que figura en las tablas anexas.
- b) Plus de Convenio: Se devengará por día trabajado. El importe del Plus será igual para todas las categorías.
- c) Plus de Transporte: Se devengará por día trabajado. El importe del Plus será igual para todas las categorías.

#### Artículo 6.2 *Plus de Nocturnidad*

De acuerdo con el artículo 7.7 del convenio, el personal que efectúe su trabajo en horario nocturno percibirá un plus de nocturnidad de acuerdo al importe que se especifica en las tablas salariales del anexo I. Este plus se devengará por hora trabajada.

#### Artículo 6.3 *Plus de Antigüedad*

Se establece un plus de antigüedad consistente en trienios al 5% sobre el salario base.

La acumulación de los incrementos por antigüedad, no podrán en ningún caso suponer más de un 10% a los 5 años; del 25% a los 15 años; del 40% a los 20 años y 60% como máximo a los 25 o más años.

#### Artículo 6.4 *Gratificaciones Extraordinarias*

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

a) Pagas de verano y Navidad: 30 días de salario base más antigüedad, plus de convenio, y transporte en los meses de junio y diciembre para cada categoría.

b) Paga de beneficios: 30 días de salario base más antigüedad, plus de convenio, y transporte en concepto de participación en beneficios para cada categoría.

c) Paga de septiembre: 30 días de salario base.

No se deducirán en IT el plus de transporte y el plus convenio en los apartados a) y b).

Las gratificaciones expresadas en el apartado a) se harán efectivas los días 15 de diciembre y 15 de junio. En caso de ser éstos festivos, se abonará el primer día hábil posterior.

La participación en beneficios deberá abonarse antes del 1 de abril siguiente a la finalización del ejercicio económico en que se haya devengado según el apartado b).

La paga de septiembre se abonará el día 15 de dicho mes.

El personal que no lleve una anualidad completa al servicio de la empresa percibirá dichas gratificaciones a prorrata del tiempo trabajado, computándose las mismas de fecha a fecha y la de beneficios de 1 de abril a 31 de marzo de cada año.

El personal contratado por jornada inferior a lo establecido en este convenio percibirá las gratificaciones a prorrata del tiempo real de prestación, siendo su módulo la jornada de 40 horas semanales y el salario correspondiente a la misma.

#### Artículo 6.5 *Complemento en caso de Hospitalización*

En los casos de hospitalización de la persona trabajadora, derivada de cualquier contingencia, accidente laboral o no laboral; enfermedad profesional o común, la empresa complementará la prestación económica por Incapacidad Temporal que en cada caso perciba la persona trabajadora, hasta un 100% de la base reguladora de la contingencia correspondiente;

– Si el ingreso hospitalario se produce entre el 1er y 3er día del proceso de Incapacidad Temporal que se pretende complementar, éste se abonará desde el 1er día de la baja médica y durante los 30 días posteriores al alta hospitalaria, siempre que se mantenga la baja médica.

– Si el ingreso hospitalario se produce a partir del 4º día de haberse iniciado el proceso de Incapacidad Temporal, el complemento se abonará desde el primer día del ingreso hospitalario y durante los 30 días posteriores al alta hospitalaria, siempre que se mantenga la baja médica.

No se percibirán en dicho complemento las partes correspondientes al Plus de transporte.

#### Artículo 6.6 *Complemento en caso de Accidente*

En caso de accidente laboral la empresa complementará la prestación por Incapacidad Temporal que perciba la persona trabajadora, hasta el 100% de la base reguladora denominada para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a partir del primer día, y con un límite máximo de 120 días. Dicho límite máximo incluye los días que la persona trabajadora haya estado hospitalizada, siempre que el período de hospitalización sea igual o inferior a 120 días, mientras que si es superior se aplicará lo previsto en el artículo 6.5.

#### Artículo 6.7 *Pago de la Nómina*

El pago de la nómina se efectuará el día 1 del mes siguiente al devengado, y si es festivo, el día hábil inmediatamente posterior.

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.

Para confeccionar la nómina con la necesaria antelación, los conceptos variables como horas extraordinarias, pluses festivos, etc., se trasladarán a la hoja de salarios del mes siguiente, abonándose los conceptos fijos como salario base, antigüedad, plus convenio y plus transporte correspondiente al mes en curso.

#### Artículo 6.8. *Incremento Salarial*

Para el año 2022 los conceptos; salario base, plus convenio, plus transporte, plus festivo y pagas extraordinarias de verano, Navidad, septiembre y beneficios, vigentes a 31/12/2021, experimentarán un incremento del 3,5 % de acuerdo a las tablas que se adjuntan como anexo I.

Para cada uno de los restantes años de vigencia del presente Convenio colectivo, los conceptos; salario base, plus convenio, plus transporte, plus festivo y pagas extraordinarias de verano, Navidad, septiembre y beneficios, se verán incrementados en el porcentaje que legalmente se establezca para las Sociedades Mercantiles Públicas en las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado, o normas de aplicación.

Si durante la vigencia del presente convenio desaparecieran las limitaciones a los incrementos retributivos legalmente establecidos a la empresa, los conceptos; salario base, plus convenio, plus transporte, plus festivo y pagas extraordinarias de verano, Navidad, septiembre y beneficios, se verán incrementados en la misma cuantía que registre el IPC real de Catalunya a partir del año en que desapareciera la limitación y mientras legalmente se permitiera durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

Los atrasos salariales que se devenguen como consecuencia de la aplicación de los incrementos salariales pactados en el presente artículo, se abonarán en el plazo máximo de tres meses desde la firma del Convenio.

#### Artículo 6.9 *Complemento por Partición de la Jornada*

Las personas trabajadoras que efectúen su jornada habitual diaria dividida en hasta dos tramos no percibirán este complemento. Si la jornada se divide en tres tramos, independientemente del número de dependencias o centros en los que las personas trabajadoras presten servicios, percibirán un complemento salarial del 5% de su salario base; si se divide en cuatro tramos, el complemento será del 10% de su salario base; si se divide en cinco tramos, del 15% de su salario base, y así sucesivamente a razón de un 5% adicional por cada tramo más.

Este complemento se percibirá siempre que el hecho de prestar servicios en diferentes centros suponga la partición de la jornada de trabajo. Si la jornada de la persona trabajadora es continua, no se percibirá este complemento sea cual sea el número de centros en los que preste servicios.

#### Artículo 6.10 *Plus de Maternidad / Paternidad*

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá un pago único en concepto de Plus de maternidad / paternidad, cuyo importe será de 385,88€ para atender los gastos de cualquier naturaleza, en caso de maternidad o paternidad.

En el supuesto de que ambos progenitores presten sus servicios en CORESSA y estén afectados por el presente convenio colectivo, cada uno de ellos percibirá el 50% del plus.

#### Artículo 6.11 *Desplazamiento con Vehículo Propio*

El personal que utilice vehículo propio para trabajos de la empresa, cobrará el kilómetro a 0,28€.

#### Artículo 6.12 *Premio de Asistencia*

El personal percibirá, durante toda la vigencia del presente convenio, un premio de asistencia, cuyo importe variará en función del número faltas de asistencia al trabajo, entendidas como justificadas, según la siguiente pauta:

- 500€ semestrales a las personas trabajadoras que cumplan con el requisito de cometer como máximo dos faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses completos.
- 350€ semestrales para quien cometa 3 faltas de asistencia al trabajo en un semestre completo.
- 225€ semestrales para aquellas personas que cometan 4 faltas de asistencia al trabajo en un semestre completo.

En el momento en el que la persona trabajadora cometa su quinta falta de asistencia al trabajo dentro del semestre perderá su expectativa de derecho a percibir el premio de asistencia y automáticamente, al día siguiente de la quinta falta, se iniciará el cómputo de un nuevo semestre completo. Si, por el contrario, la persona trabajadora finaliza el semestre completo con 4 o menos faltas de asistencia al trabajo, percibirá el premio en la cuantía que le corresponda en función del número de faltas cometidas en ese semestre completo, en la cuantía que esté establecida para el año que se trate, sea cual sea el día del año en que cumpla el ciclo semestral.

En todo caso, el inicio del cómputo de un nuevo semestre completo será, o bien como se ha dicho, el día siguiente a aquel en el que cometió la quinta falta de asistencia al trabajo, o bien el día siguiente a aquel en que completó un semestre con 4 o menos faltas.

Con la salvedad de lo que se dirá para el personal fijo discontinuo, sea cual sea la modalidad de contratación, en los contratos a tiempo parcial con prestación de servicios todos los días y reducción de la jornada ordinaria, las cuantías citadas en el presente artículo se abonarán en proporción a la jornada laboral efectiva de cada persona, manteniéndose invariable el número de faltas permitido para causar derecho al premio.

Igualmente con la salvedad de lo que se dirá para el personal fijo discontinuo, sea cual sea la modalidad de contratación, en los contratos a tiempo parcial sin prestación de servicios todos los días laborables del año, con o sin reducción de la jornada ordinaria, se percibirá la parte proporcional del premio, en función de la jornada anual efectiva de trabajo, reduciéndose el número de faltas de asistencia al trabajo permitido para causar derecho al premio, de forma proporcional al número de días de trabajo (sea cual sea la jornada), en relación al número de días laborables del semestre en cuestión.

Al personal fijo discontinuo se le abonará el premio de asistencia en proporción a la jornada semanal del trabajador/a, sobre una base de 40 horas a la semana, considerando como efectivamente trabajado todo el año natural.

A los efectos del premio de asistencia establecido en este artículo, no computarán las faltas al trabajo por las causas previstas en los artículos 8.1 y 10.1 del presente Convenio colectivo (licencias retribuidas y derechos sindicales), ni los días de libranza del párrafo 3º del artículo 7.1 del presente Convenio.

Tampoco computarán a estos efectos los procesos de incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional que se inicien a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo. Los importes devengados durante la situación definida en el presente párrafo, se abonarán en concepto de Complemento de incapacidad temporal premio de asistencia.

Una falta de asistencia injustificada al puesto de trabajo dará lugar a la pérdida total de la expectativa de derecho de la persona trabajadora a percibir el premio de asistencia que tuviera en devengo, iniciándose el cómputo de un nuevo semestre completo el día de la incorporación efectiva al puesto de trabajo tras la o las ausencias cometidas.

## CAPÍTULO VII

### Jornada Laboral, Descansos y Vacaciones

## Artículo 7.1 *Jornada Laboral*

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales.

Los días laborables para el personal afectado por el presente convenio, serán en cada uno de los años de su vigencia, los resultantes de restar a los días naturales del año: el período de vacaciones; las fiestas nacionales, autonómicas y locales; los días de descanso semanal regulados en el artículo siguiente; y los días de libranza previstos en el párrafo siguiente.

Además de los días de asuntos propios previstos en el artículo 8.1.13 del presente Convenio, todo el personal dispondrá de los siguientes días de libranza:

- Año 2022: 11 días.
- Año 2023: 13 días.
- Año 2024: 15 días.
- Año 2025: 18 días.

El disfrute de los días de libranza se llevará a cabo de acuerdo a los siguientes criterios:

– Para el personal que preste sus servicios en centros educativos; en días no lectivos de Semana Santa, Navidad y de libre disposición de cada centro de acuerdo al calendario escolar anual. El resto de días pendiente de disfrute, si los hubiera, hasta alcanzar los devengados por la persona trabajadora, serán disfrutados en viernes, debiendo solicitarse con un mínimo de quince días de antelación a fin de que la empresa pueda planificar la cobertura de las ausencias que estos permisos ocasionen.

– Para el resto de personal; los días en que los centros de trabajo donde cada persona preste servicios permanezcan cerrados al público, y durante uno de los dos periodos en que, a efectos de disfrute de los días libres regulados en el presente artículo, se fraccionará tanto la Semana Santa como la Navidad. El resto de días pendientes de disfrute, si los hubiera, hasta alcanzar los devengados por la persona trabajadora, serán disfrutados en lunes. De forma excepcional, si a criterio de la empresa organizativamente fuese posible, este día podría ser disfrutado, en lugar del lunes, en sábado o domingo debiendo solicitarse con un mínimo de 15 días de antelación a fin de que la empresa pueda planificar la cobertura de las ausencias que estos permisos ocasionen.

La cobertura que pudiera producirse por estas ausencias se cubrirán entre todas las personas trabajadoras, a cuyo efecto la movilidad que ello supone será rotativa entre el personal disponible en cada momento. La disponibilidad se fundamentará en tres criterios: Proximidad entre centros de la persona trabajadora sustituta y de la sustituida; planificación del servicio; y no repetición de sustituciones por parte de la misma persona trabajadora.

Los días de libranza previstos en el presente apartado no son acumulativos de un año para otro, de forma que sumando los del artículo 8.1.13 el total de días de asuntos propios y libranza será de 16 para 2022, 18 para 2023, 20 para 2024, y, para 2025 y en adelante, 23 días, debiéndose disfrutar en todo caso dentro del año natural que corresponda, sin que puedan arrastrarse de un año a otro los días no disfrutados, salvo los denegados por parte de la empresa.

Los días de libranza previstos en el presente apartado se disfrutarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en la empresa en cada año natural. A estos efectos, los períodos de incapacidad temporal derivados de cualquier contingencia cuya duración supere los 60 días, no tendrán la consideración de tiempo efectivamente trabajado, por lo que procederá la deducción proporcional de los días que la persona trabajadora haya permanecido en situación de incapacidad temporal, del total de días de libranza. No se descontarán fracciones de día de libranza. Los períodos de maternidad y paternidad se considerarán tiempo efectivamente trabajado a estos efectos.

En el supuesto de jornada completa continuada, se establece un período de descanso de 24 minutos para aquellas personas trabajadoras que trabajen 5 días a la semana y de 20 minutos

para los que trabajan 6 días, y en caso de jornada partida, se descansarán 15 minutos en aquellos casos en que se trabaje en un mismo centro, cinco horas o más. Se computa dicho período de descanso desde el momento en que se deje el trabajo hasta el momento que se inicia de nuevo.

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

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

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

#### *Artículo 7.2 Descanso Semanal*

Con carácter general todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se disfrutará preferentemente, en sábado tarde y domingo, o bien domingo y lunes mañana, de acuerdo con lo establecido legalmente en el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, cuando el personal tenga que trabajar en domingo o en un 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 en dicho festivo.

En este último caso, el salario del domingo o festivo trabajado será el mismo que el de cualquier otro día ordinario de trabajo, incrementado con 55€ para jornada completa de 8 horas diurnas y de 60€ para jornada completa de 8 horas nocturnas.

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

#### *Artículo 7.3 Trabajo en día de descanso semanal compensatorio*

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

#### *Artículo 7.4 Jornada Laboral Inferior*

El personal que realice jornada inferior a la establecida de 40 horas semanales en 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. Si como consecuencia de la resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de los servicios de la limpieza de determinado centro, la jornada de trabajo del personal se viera reducida, la empresa estará obligada a ofrecer por escrito a las personas trabajadoras afectadas que completen su jornada laboral en otro u otros centros 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 la jornada, y hasta que pueda ofrecerle la realización de jornada completa, con cuyo caso se estará a lo establecido en las reglas anteriores.

#### *Artículo 7.5 Horas Complementarias*

Se consideran horas complementarias las efectuadas adicionalmente a las horas ordinarias pactadas en los contratos a tiempo parcial.

En los contratos a tiempo parcial, y de acuerdo a la legislación vigente, se podrán realizar horas complementarias, cuando así se haya pactado expresamente con las personas trabajadoras en el momento de la formalización del contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito.



El número de horas complementarias pactadas no puede exceder del 45% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Estas horas complementarias serán distribuidas por la empresa de conformidad con las necesidades que motiven su realización.

La persona trabajadora ha de conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que su realización sea motivada por causas imprevisibles, como bajas médicas, asuntos personales, ausencias imprevistas y situaciones análogas.

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, la empresa puede ofrecer a las personas trabajadoras, en cualquier momento, la posibilidad de realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, el número de las cuales no puede superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo.

Para lo no regulado en el presente artículo se estará a lo que dispone el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 7.6 Horas Extraordinarias*

La hora extraordinaria, es decir, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria de trabajo se abonará con un incremento del 75% sobre el salario que corresponda a una hora ordinaria o compensarla por el tiempo equivalente incrementado en el mismo porcentaje indicado, siendo la persona trabajadora quien elija.

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

El personal que tenga derecho a percibir antigüedades verá incrementado el importe de dichas horas agregándole al dividendo el importe de antigüedad correspondiente.

#### *Artículo 7.7 Trabajo Nocturno*

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

Se retribuirá según el art. 6.2 del presente Convenio y de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho periodo menos de cuatro horas, el plus se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.
- b) Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno exceden de cuatro, se abonará el plus como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en dicho período.
- c) El personal con jornada inferior a la establecida en este Convenio, percibirá el plus a prorrata de las horas trabajadas en período nocturno.

#### *Artículo 7.8 Vacaciones*

Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio un período de vacaciones anuales de 31 días continuados, garantizándose un mínimo de 22 días laborables para aquellas personas trabajadoras que, teniendo derecho al periodo completo de disfrute, realicen habitualmente un horario que incluya al menos cinco días de trabajo a la semana.

Las vacaciones serán retribuidas a razón de salario base, antigüedad, plus convenio y plus de transporte.

El personal que no lleve una anualidad completa de servicio en la empresa, disfrutará de los días que le corresponda proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose dicha anualidad de desde el 1 de agosto al 31 de julio siguiente.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Con el fin de organizar los recursos humanos disponibles en ese período, la Empresa realizará un plan de vacaciones que será conocido por la plantilla previamente a su disfrute, y una vez acordado con la representación legal de las personas trabajadoras, será expuesto en el tablón de anuncios y/o portal del empleado con dos meses de antelación.

En el caso de que el mes de julio o agosto no contarán con 22 días laborables, los que falten hasta alcanzarlos serán disfrutados por la persona trabajadora de común acuerdo con la empresa, fuera de los citados meses, no siendo de aplicación el recargo del 30% previsto en el penúltimo párrafo de este artículo.

La empresa y las personas trabajadoras, de común acuerdo y de forma individual, podrán convenir la realización de vacaciones en otras fechas de las indicadas como período vacacional.

En el caso que alguna persona tuviera que realizar sus vacaciones fuera del período vacacional antes acordado, por necesidades o conveniencia de la empresa, le serán retribuidas con un incremento del 30% en todos los conceptos correspondientes, con la excepción de aquellos que estuvieran de baja en el referido período.

Para la resolución de las incidencias que pudieran surgir antes y durante el disfrute de vacaciones en relación a procesos de Incapacidad Temporal por cualquier contingencia y/o periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción o guarda con fines de adopción y acogimiento, se estará a lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VIII Licencias y Permisos

### Artículo 8.1 *Licencias Retribuidas*

Las personas trabajadoras regidas por el presente Convenio, previo aviso y justificación, tendrán derecho al disfrute de licencias con remuneración en los casos y con la duración que se explica a continuación:

Estos permisos, con carácter general y con excepción de los que así expresamente se indican, se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando el hecho suceda en día no laborable. En todo caso, cuando los días de permiso se solapen con el período de vacaciones, no se tendrá derecho a disfrutarlos en fecha posterior.

8.1.1 Matrimonio de la persona trabajadora: 15 días.

8.1.2 Hospitalización de familiar

En los casos de hospitalización del cónyuge o de un pariente hasta el segundo grado por consanguinidad, el personal tendrá derecho a los siguientes permisos:

- Por un día o fracción de hospitalización del pariente: Dos días laborables de permiso retribuido.
- Por dos días de hospitalización: Dos días laborables de permiso retribuido.
- Por tres o más días de hospitalización: Cuatro días laborables de permiso retribuido como máximo.

Si el familiar hospitalizado es de primer grado por afinidad, las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos:

- Por un día o fracción de hospitalización del pariente: Dos días laborables de permiso retribuido.
- Por dos días de hospitalización: Dos días laborables de permiso retribuido.
- Por tres días de hospitalización: Tres días laborables de permiso retribuido.

En los supuestos de hospitalización del resto de parientes de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a los permisos retribuidos que en cada momento disponga el Estatuto de los Trabajadores y éstos se disfrutarán en días laborables.

Si cuando se produzca la hospitalización en cualquiera de los supuestos, la persona trabajadora ya ha finalizado su jornada laboral, o si se produce en día festivo o en su día de descanso, como norma general, el permiso empezará a computar a partir del primer día laborable inmediatamente posterior a la fecha del hecho causante.

Como el objeto de este permiso es la atención de la persona hospitalizada, o atender situaciones de necesidad derivadas de la propia hospitalización de ésta, los días de permiso retribuido por hospitalización del cónyuge, familiares o parientes, se podrán disfrutar por la persona trabajadora en cualquier momento mientras esté hospitalizado el cónyuge, familiar o pariente.

El alta hospitalaria no supondrá la finalización del permiso si no hay alta médica y el cónyuge, familiar o pariente permanece en reposo domiciliario.

La persona trabajadora podrá optar por disfrutar de forma continuada o intermitente en días completos los días de permiso dentro de dicho período. En cualquier caso, se disfrutarán en días laborables.

En los casos que no implique hospitalización, pero el cónyuge o familiares de primer grado por consanguinidad haya necesitado la asistencia de los servicios de urgencia durante la noche (permanencia en box) se podrá disponer del tiempo indispensable y entre la hora de salida del hospital y el inicio de la jornada se respetará un descanso mínimo de 12 horas. Cuando estas permanencias en urgencias superen las 24 horas se considerará ingreso hospitalario a efectos de este permiso.

Si la Hospitalización se produce fuera de la provincia, se contarán los días de permiso indicados anteriormente más dos, con un límite total de cuatro días laborables, en cualquier caso, con la correspondiente justificación.

#### 8.1.3 Fallecimiento de familiar

El permiso por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, recogido en el artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores, será de tres días laborables. Cuando la persona trabajadora, con tal motivo, necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Barcelona, el permiso será de cuatro días laborables en total. Si el desplazamiento se produce fuera de Cataluña el total de días de permiso será de 6 días laborables.

Así mismo, si el fallecimiento se produce cuando la persona trabajadora ya ha finalizado su jornada laboral, o si se produce en día festivo o en el día de descanso de la persona trabajadora, éste empezará a computarse a partir del primer día laborable inmediatamente posterior a la fecha del hecho causante.

#### 8.1.4 Deberes públicos

Para el cumplimiento de deberes públicos ordenados por autoridad competente o impuestos por las disposiciones vigentes se disfrutará del tiempo indispensable para realizarlo.

#### 8.1.5 Representación sindical

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

#### 8.1.6 Concurrencia a exámenes

Para la realización de exámenes oficiales se dispondrá del tiempo indispensable.

#### 8.1.7 Traslado de domicilio habitual

Por traslado de domicilio habitual se dispondrá de 1 día.

#### 8.1.8 Matrimonio de hijos/as y hermanos/as

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

#### 8.1.9 Acumulación horaria de ausencias por cuidado del lactante

Las personas trabajadoras podrán acumular, a razón de 1 hora diaria, en jornadas completas la ausencia prevista en el art. 37.4 del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla 9 meses de edad.

#### 8.1.10 Asistencia a médico de familia, pediatra y médico especialista

En caso de asistencia a médico de familia, pediatra y médico especialista de la propia persona trabajadora, y/o acompañamiento a sus hijos menores de edad, menores del que se tenga la patria potestad y ascendientes de primer grado por consanguinidad, se dispondrá del tiempo indispensable, con el límite de 40 horas anuales, y previa solicitud y posterior justificación del tiempo empleado. Se entiende por tiempo indispensable el de permanencia en la consulta, así como el de desplazamiento a la misma en transporte público.

#### 8.1.11 Tratamientos médicos o de rehabilitación continuados

Para asistencia a tratamientos médicos o de rehabilitación continuados, cuando los mismos coincidan total o parcialmente con la jornada laboral, la empresa concederá permiso por el tiempo necesario, debiendo justificar el tiempo empleado con el volante que facilitará la empresa, visado por el centro médico correspondiente. Cuando el horario de rehabilitación coincida total o parcialmente con la jornada laboral, la empresa tendrá derecho a verificar en cualquier momento, mediante los métodos legales que estén a su alcance, que efectivamente el trabajador no puede llevar a cabo la rehabilitación en un horario diferente, en el que se evite tal coincidencia.

#### 8.1.12 Tratamiento oncológico / diálisis de familiares

Se dispondrá de una licencia de 160 horas por cada 12 meses con la finalidad de acompañar a recibir tratamiento oncológico quimioterapia, radioterapia o sesiones de diálisis al cónyuge, hijos, hijas o ascendientes de primer grado por consanguinidad.

#### 8.1.13 Asuntos propios

Todo el personal afectado por el presente Convenio dispondrá anualmente de cinco días para asuntos propios, computados por años naturales. A partir de los devengados desde 01/01/2024, salvo por causas excepcionales sobrevenidas y debidamente justificadas, estos días de asuntos propios no se podrán disfrutar en el período comprendido entre el 15 de diciembre y el 10 de enero del año siguiente, a fin de no alterar el equilibrio en la dotación del servicio por acumulación de solicitudes en el mismo período de tiempo.

#### 8.1.14 Parejas de hecho

Las licencias retribuidas reguladas en el presente Convenio colectivo tendrán en relación a las parejas de hecho, idéntico tratamiento y efectos al regulado en el Convenio Colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Catalunya.

### CAPÍTULO IX Derechos Sociales

#### Artículo 9.1 *Igualdad de Trato y No Discriminación*

La empresa impulsará cuantas acciones sean necesarias para garantizar en todo momento la igualdad de trato y no discriminación entre todas las personas trabajadoras, con especial atención a aquellos colectivos más desfavorecidos. El Servicio de Igualdad y/o Recursos Humanos se encontrará en todo momento a disposición del personal para atender de forma individual y personalizada cualquier incidencia que pudiera surgir al respecto.

En todo lo relativo a garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de trabajo del sector de limpieza de edificios y locales de Cataluña y normas concordantes.

#### Artículo 9.2 *Jubilación*

Si a lo largo de la duración del presente convenio el ordenamiento jurídico permitiera fijar por Convenio colectivo una edad de jubilación obligatoria, ésta se produciría a la edad que estableciera la norma habilitante, con estricto sometimiento a los requisitos legales que en la misma se establezcan.

#### Artículo 9.3 *Jubilación Parcial*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio colectivo que cumplan los requisitos previstos en la legislación vigente, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial voluntariamente, en los términos en los que se establecen en el presente artículo.

En todo caso la reducción de la jornada de trabajo y del salario será del máximo legalmente establecido, sin que la persona tenga derecho en ningún caso a una reducción inferior a dicho porcentaje. El porcentaje de jornada efectiva se llevará a cabo de forma continuada por la persona jubilada parcialmente, en el período que cada año pacten empresa y trabajador/a.

En el supuesto de que se produzcan variaciones normativas sobre los porcentajes, se estará a ellos. Si la variación fuese de mayor alcance, será la Comisión Paritaria la que deberá interpretar el artículo manteniendo el espíritu del acuerdo presente.

#### Artículo 9.4 *Tarjeta de Identificación*

La empresa entregará una tarjeta plastificada de identificación a todas y cada una de las personas trabajadoras para que puedan identificarse como miembros de la plantilla de CORESSA.

En la mencionada tarjeta figurarán los datos de la empresa y estará firmada y sellada.

#### Artículo 9.5 *Ejemplar del Texto del Convenio*

La empresa pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras el texto del presente Convenio.

#### Artículo 9.6 *Póliza de Seguro de Accidentes*

La empresa tendrá concertada obligatoriamente, con una compañía de seguros, una póliza que cubra una indemnización de 18.030€ en caso de accidente de trabajo (incluido in itinere) con resultado de muerte o invalidez permanente.

### CAPÍTULO X **Derechos Sindicales**

#### Artículo 10.1 *Derechos Sindicales*

a) Los/las Delegados/as de Personal o miembros del Comité de empresa disfrutarán de los derechos que la legislación vigente les otorga:

- Disponer de un crédito de horas mensuales para cada miembro del Comité de empresa o Delegados/as de Personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores.

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

- Derecho a la información de todas las personas trabajadoras a través de los/las Delegados/as de Personal o Comité de empresa.

- Para el resto de derechos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

b) La representación de las personas trabajadoras tendrá derecho a la información y control previo a la realización de todo tipo de contrato.

c) La empresa deberá descontar de la nómina de aquellas personas trabajadoras que lo soliciten por escrito el importe de la cuota sindical mensual que debe abonar a su Sindicato.

d) Se crea una bolsa de horas sindicales que estará formada por las horas mensuales de cada Delegado/a de Personal o miembro del Comité de empresa. Las horas de la citada bolsa podrán ser utilizadas indistintamente entre los miembros de un mismo sindicato por centros de trabajo.

e) La empresa deberá instalar un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para el personal, donde poder colocar todas las informaciones del Comité de empresa o delegados /as de Personal.

f) Todas las personas trabajadoras dispondrán de una hora y media al mes para realizar asambleas, coincidiendo con la entrada o salida del trabajo de la mayoría de las personas trabajadoras.

g) Se acuerda celebrar una reunión mensual del Comité y delegados/as de Personal con la Dirección de la empresa, de la que se levantará acta, haciendo constar los acuerdos, así como las propuestas del Comité y respuestas de la empresa en caso de desacuerdo.

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

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

j) La empresa, antes de proceder al saldo y finiquito de cualquier persona trabajadora contratado temporalmente, presentará a un/a representante del Comité la liquidación correspondiente.

k) La empresa comunicará mensualmente el estadillo de horas extras realizadas por la totalidad de la plantilla al Comité de empresa, y éste certificará las estructurales.

Tan pronto como la normativa lo permita, ya sea por derogación o modificación del RDL 20/2012 de 13 de julio (convalidación publicada en el BOE de 1 de agosto de 2012), o por cualquier otra causa, tanto en lo relativo al reconocimiento de Delegados Sindicales, como al crédito horario de éstos y de los miembros del Comité de empresa, volverá a regirse por lo que establecía el artículo 44 del Convenio colectivo de la empresa vigente entre los años 2011 y 2015.

## CAPÍTULO XI Protección del Medio Ambiente

### Artículo 11.1 *Acción Medioambiental*

Se prevé la conveniencia de dar un impulso a la acción medioambiental en los puestos de trabajo. En concreto, a través de previsiones referidas a la puesta en marcha de planes específicos sobre minimización, reducción y reciclaje de residuos, eficiencia energética y ahorro de aguas, o la elaboración de planes de sustitución de tecnologías, productos y procesos, por otros menos contaminantes, para ello se designará un/a Delegado/a de Medio Ambiente de entre los/las Delegados/as de Prevención.

Las funciones del/de la delegado/a de Medio ambiente serán fundamentalmente las que promuevan el seno de la empresa o centro de trabajo en observancia de las disposiciones legales vigentes en materia medioambiental en el trabajo, así como, la de estudiar y proponer medidas que estime oportunas en orden al Medio Ambiente, entre las que puede destacar:

- Garantía en la información en la elaboración de una Memoria de Impacto Ambiental (emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y la energía).
- Ser consultado/a en la implantación de nuevos procesos o modificación sustancial de los existentes que tengan impacto ambiental o desarrollo de los Sistemas de Gestión que la empresa pudiera establecer.
- Formación continua de las personas trabajadoras en materia medioambiental.
- Seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- Realización de propuestas de mejora en la gestión medioambiental de la empresa.

*(Continúa en la pagina siguiente)*



# ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2022

| Grupo Profesional - Categoría                    | Salario Base €/mes | Plus Convenio €/mes | Plus Transporte €/mes | Total Mes | Horas Extra €/hora | Plus Nocturno €/hora | Plus Festivo €/hora |
|--------------------------------------------------|--------------------|---------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Personal de Dirección                            |                    |                     |                       |           |                    |                      |                     |
| Director/a                                       | 1.788,90           | 74,65               | 165,98                | 2.029,53  | 20,88              | 3,47                 | 6,88                |
| Director/a comercial                             | 1.668,42           | 74,65               | 165,98                | 1.909,05  | 19,48              | 3,24                 | 6,88                |
| Director/a administrativo/a                      | 1.668,42           | 74,65               | 165,98                | 1.909,05  | 19,48              | 3,24                 | 6,88                |
| Jefe/a de personal                               | 1.668,42           | 74,65               | 165,98                | 1.909,05  | 19,48              | 3,24                 | 6,88                |
| Jefe/a de compras                                | 1.668,42           | 74,65               | 165,98                | 1.909,05  | 19,48              | 3,24                 | 6,88                |
| Jefe/a de servicios                              | 1.668,42           | 74,65               | 165,98                | 1.909,05  | 19,48              | 3,24                 | 6,88                |
| Personal Titulado                                |                    |                     |                       |           |                    |                      |                     |
| Titulado/a grado superior                        | 1.422,36           | 74,65               | 165,98                | 1.662,99  | 16,59              | 2,76                 | 6,88                |
| Titulado/a grado medio                           | 1.369,96           | 74,65               | 165,98                | 1.610,59  | 15,98              | 2,66                 | 6,88                |
| Personal Administrativo                          |                    |                     |                       |           |                    |                      |                     |
| Jefe/a administrativo 1ª                         | 1.369,96           | 74,65               | 165,98                | 1.610,59  | 15,98              | 2,66                 | 6,88                |
| Jefe/a administrativo 2ª                         | 1.312,39           | 74,65               | 165,98                | 1.553,02  | 15,32              | 2,55                 | 6,88                |
| Cajero/a                                         | 1.236,15           | 74,65               | 165,98                | 1.476,78  | 14,42              | 2,40                 | 6,88                |
| Oficial 1ª. Administrativo/a                     | 1.191,92           | 74,65               | 165,98                | 1.432,55  | 13,9               | 2,31                 | 6,88                |
| Oficial 2ª. Administrativo/a                     | 1.113,35           | 74,65               | 165,98                | 1.353,98  | 12,99              | 2,16                 | 6,88                |
| Auxiliar Administrativo/a                        | 1.036,36           | 74,65               | 165,98                | 1.276,99  | 12,1               | 2,01                 | 6,88                |
| Telefonista                                      | 1.025,11           | 74,65               | 165,98                | 1.265,74  | 11,95              | 1,99                 | 6,88                |
| Aspirante Administrativo/a                       | 872,49             | 74,65               | 165,98                | 1.113,12  | 10,17              | 1,69                 | 6,88                |
| Cobrador/a                                       | 1.025,11           | 74,65               | 165,98                | 1.265,74  | 11,95              | 1,99                 | 6,88                |
| Subalternos                                      |                    |                     |                       |           |                    |                      |                     |
| Ordenanza - almacenero/a - listero/a - vigilante | 1.025,11           | 74,65               | 165,98                | 1.265,74  | 11,95              | 1,99                 | 6,88                |
| Mandos Intermedios                               |                    |                     |                       |           |                    |                      |                     |
| Encargado/a general                              | 1.340,93           | 74,65               | 165,98                | 1.581,56  | 15,64              | 2,60                 | 6,88                |
| Supervisor/a de la zona                          | 1.288,55           | 74,65               | 165,98                | 1.529,18  | 15,03              | 2,50                 | 6,88                |
| Supervisor/a del sector                          | 1.236,15           | 74,65               | 165,98                | 1.476,78  | 14,42              | 2,40                 | 6,88                |
| Encargado/a de edificios                         | 1.149,20           | 74,65               | 165,98                | 1.389,83  | 13,41              | 2,23                 | 6,88                |
| Responsable del equipo                           | 1.101,53           | 74,65               | 165,98                | 1.342,16  | 12,83              | 2,14                 | 6,88                |
| Personal Obrero                                  |                    |                     |                       |           |                    |                      |                     |
| Especialista                                     | 1.085,57           | 74,65               | 165,98                | 1.326,20  | 12,67              | 2,11                 | 6,88                |
| Peón Especializado/a                             | 1.053,83           | 74,65               | 165,98                | 1.294,46  | 12,3               | 2,04                 | 6,88                |
| Limpiador/a                                      | 1.030,76           | 74,65               | 165,98                | 1.271,39  | 12,04              | 2,00                 | 6,88                |
| Conductor/a Limpiador/a                          | 1.133,37           | 74,65               | 165,98                | 1.374,00  | 13,22              | 2,20                 | 6,88                |
| Oficios Varios                                   |                    |                     |                       |           |                    |                      |                     |
| Oficial                                          | 1.085,59           | 74,65               | 165,98                | 1.326,22  | 12,67              | 2,11                 | 6,88                |
| Ayudante                                         | 1.053,83           | 74,65               | 165,98                | 1.294,46  | 12,3               | 2,04                 | 6,88                |
| Peón                                             | 1.030,76           | 74,65               | 165,98                | 1.271,39  | 12,04              | 2,00                 | 6,88                |
| Botones                                          | 846,67             | 74,65               | 165,98                | 1.087,30  | 9,89               | 1,64                 | 6,88                |
| Aprendiz                                         | 846,67             | 74,65               | 165,98                | 1.087,30  | 9,89               | 1,64                 | 6,88                |

Barcelona, 25 d'octubre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frías Forcada