

Dilluns, 1 d'agost de 2011

**ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA****Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

*RESOLUCIÓ de 15 de juny de 2011, 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, SA (CORESSA), servei de neteja de col·legis i centres públics del municipi de Sant Boi de Llobregat, per als anys 2010 i 2011 (codi de conveni núm. 0811471)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA), servei de neteja de col·legis i centres públics del municipi de Sant Boi de Llobregat, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de maig de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de 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, SA (CORESSA), servei de neteja de col·legis i centres públics del municipi de Sant Boi de Llobregat, per als anys 2010 i 2011 (codi de conveni núm. 0811471) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

*Transcripción literal del texto firmado por las partes*

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CORPORACIÓ D'EMPRESES I SERVEIS DE SANT BOI, SA (CORESSA), SERVICIO DE LIMPIEZA DE COLEGIOS Y CENTROS PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE SANT BOI DE LLOBREGAT, PARA LOS AÑOS 2010 Y 2011

**Capítulo 1****Normas generales de aplicación****Artículo 1****Ámbito territorial**

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

**Artículo 2****Ámbito personal**

El Convenio afectará a todos los trabajadores citados en el artículo 1, con exclusión de aquéllos 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 3****Ámbito temporal**

El presente Convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011.

**Artículo 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.

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

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 5

#### Absorción y compensación:

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

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

### Artículo 6

#### Condiciones más beneficiosas y derechos adquiridos:

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

### Capítulo II

#### Retribuciones salariales

### Artículo 7

#### Sistema retributivo

Las retribuciones del personal sujeto al presente Convenio Colectivo serán las establecidas en las tablas 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 el anexo número 1.
- 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 8

#### Plus nocturnidad

De acuerdo con el art. 24 del Convenio, el personal que efectúe su trabajo en horario nocturno percibirá un plus de nocturnidad equivalente al 25% sobre el salario base fijado para su categoría profesional. Este plus se devengará por día trabajado.

### Artículo 9

#### 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 10

#### Gratificaciones extraordinarias

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

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

a) 30 días de salario base más antigüedad, plus de convenio, y transporte en los meses de julio y diciembre para cada categoría.

b) 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: de 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 entre los días 15 al 20 de diciembre, y del 1 al 4 de julio. Si en estos períodos señalados algún trabajador/a tuviera que celebrar vacaciones, el abono de la paga correspondiente se hará efectivo antes del inicio de las mismas.

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 que trabaje jornada inferior a lo establecido en este Convenio percibirá las gratificaciones a prorrata del tiempo real de prestación siendo su módulo la jornada de 40 horas semanales y el salario correspondiente a la misma.

### Artículo 11 Plus hospitalario

Se crea un plus hospitalario consistente en el 20% sobre el salario base para el personal que realice trabajos en centros hospitalarios que reúnan como mínimo las dos siguientes condiciones: la internación o intervención (camas y quirófanos) y se aplicará de acuerdo con el redactado del Convenio autonómico.

### Artículo 12 Complemento en caso de hospitalización

En los casos de hospitalización del trabajador o 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 el trabajador, hasta un 100% de la base reguladora de la contingencia correspondiente, a partir del primer día de internamiento y solamente mientras dure éste.

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

### Artículo 13 Complemento en caso de accidente

En caso de accidente laboral la empresa complementará la prestación por Incapacidad Temporal que perciba el trabajador, 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 el trabajador haya estado hospitalizado, 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 12.

### Artículo 14 Pago de la nómina

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

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

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

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

Para confeccionar la nómina con la necesaria antelación, los conceptos variables como horas extraordinarias, deducciones por IT, 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 15 Incremento salarial

Para el año 2010 y con efectos desde el 1 de enero, las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio serán el resultado de aplicar el incremento de IPC real de Cataluña para el año 2010 sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2009, sobre los conceptos salario base, plus convenio, plus transporte, y plus festivo y pagas extraordinarias de verano, Navidad, septiembre y beneficios. Los atrasos salariales que se devenguen como consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado, se abonarán a los trabajadores afectados en un solo pago durante el primer trimestre de 2011.

Para el año 2011 y con efectos desde el 1 de enero, las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras afectados, por el presente Convenio serán el resultado de aplicar el incremento de IPC real de Cataluña para el año 2011 sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2010, sobre los conceptos salario base, plus convenio, plus transporte, y plus festivo y pagas extraordinarias de verano, Navidad, septiembre y beneficios. Los atrasos salariales que se devenguen como consecuencia de la aplicación del incremento salarial pactado, se abonarán a los trabajadores afectados en un solo pago durante el primer trimestre de 2012.

### Artículo 16 Complemento por partición de la jornada

Los trabajadores 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 el trabajador preste 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 del trabajador es continua, no se percibirá este complemento sea cual sea el número de centros en los que preste servicios.

### Artículo 17 Plus maternidad

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán un plus de maternidad/paternidad, no cotizable, cuyo importe para el año 2010 será de 348,75 Euros para atender los gastos de cualquier naturaleza, en caso de maternidad o paternidad.

Para el año 2011 el importe de dicho plus se verá incrementado con el IPC real de Cataluña del año 2010.

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 18 Desplazamiento con vehículo propio

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

Dilluns, 1 d'agost de 2011

## Capítol 3

### Jornada laboral, descansos y vacaciones

#### Artículo 19

##### Jornada laboral

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales.

Los días laborables para los trabajadores afectados 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 apartado n) del artículo 43 del presente Convenio, todos los trabajadores dispondrán en cada uno de los años de vigencia del convenio de 10 días adicionales. El disfrute de estos días adicionales se llevará a cabo en todo caso en los períodos escolares no lectivos, y deberá preavisarse por el trabajador con quince días de antelación a fin de que la empresa pueda planificar la cobertura de las ausencias que estos permisos ocasionen, la cual se llevará a cabo sin modificar ni la jornada ni el horario del sustituto. Estas ausencias se cubrirán entre todos los trabajadores, 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 del trabajador sustituto y del sustituido; por planificación del servicio; y no repetición de sustituciones por parte del mismo trabajador.

Los días de libranza previstos en el presente apartado no son acumulativos de un año para otro, de forma que sumando los del apartado "n" del artículo 43 del presente Convenio, el total de días de asuntos propios y libranza será de 15 para cada uno de los años de vigencia del convenio 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.

En el supuesto de jornada completa continuada, se establece un período de descanso de 24 minutos para aquellos trabajadores 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 20

##### Descanso semanal

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

En este último caso, el salario del domingo o fiesta trabajada será el mismo que el de cualquier otro día ordinario de trabajo, incrementado con 46,24 Euros para jornada completa de 8 horas diurna y de 52,02 Euros para jornada completa de 8 horas nocturna.

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

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

### Artículo 21

#### Trabajo en día de descanso semanal compensatorio

En el caso de que, con la preceptiva autorización de la Consejería de Trabajo de la Generalidad de Cataluña e intervención de la representación legal de los trabajadores, 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 22

#### 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 los trabajadores afectados que completen su jornada laboral en otro u otros centros de trabajo. Si el trabajador 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 el trabajador 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 23

#### 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 el trabajador 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.

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

### Artículo 24

#### Trabajo nocturno

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas.

Se retribuirá según el art. 8 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 periodo nocturno exceden de cuatro, se abonará el plus como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en dicho periodo.
- c) El personal con jornada inferior a la establecida en este Convenio, percibirá el plus a prorrata de las horas trabajadas en período nocturno, calculando sobre el salario base que le corresponda, de acuerdo con su jornada reducida, de conformidad con el art. 22 de este Convenio.

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

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

Dilluns, 1 d'agost de 2011

## Artículo 25 Vacaciones

Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio un período de vacaciones anuales de 31 días continuados, que serán retribuidos 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 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, para ello, la empresa realizará un plan de vacaciones que será conocido por los trabajadores previamente a su disfrute, y una vez acordado con los representantes legales de los trabajadores, será expuesto en el tablón de anuncios con dos meses de antelación.

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

En el caso que algún trabajador/a 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.

En el supuesto de que un trabajador/a se encuentre en situación de incapacidad temporal el día en que según calendario le corresponda empezar las vacaciones, el inicio de su disfrute se suspenderá, fijándose de común acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado una nueva fecha de inicio y final de las mismas, las cuales se disfrutarán forzosamente dentro de los períodos de vacaciones escolares, y sin que en ningún caso puedan prolongarse más allá del 31 de agosto en verano, y del día 6 de enero del año siguiente en el período vacacional de Navidad.

Por las propias características del servicio, esta prohibición de traspasar las fechas indicadas es absoluta, de tal forma que si al fijar el nuevo período vacacional no se pudiera incluir total o parcialmente el mismo dentro de estos límites, se perderá el derecho a disfrutar en otra fecha los días en que tal inclusión no fuera posible (aunque supusiera la totalidad de las vacaciones).

Una vez pactada la nueva fecha de inicio, si llegada la misma el trabajador estuviera en situación de incapacidad temporal, derivada del mismo o de diferente hecho causante, ya no se suspenderá el inicio del período vacacional, no teniendo por tanto derecho a disfrutar las vacaciones en otro período distinto.

Si el trabajador entra en situación de incapacidad temporal una vez iniciadas las vacaciones, no tendrá derecho en ningún caso a disfrutarlas en otra fecha distinta a la establecida en el calendario.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

## Capítulo 4 Organización del trabajo

### Artículo 26 La organización del trabajo

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

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

*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.*

Los representantes de los trabajadores deberán ser previamente informados por la Dirección de la empresa, de los cambios organizativos pretendidos por ésta, 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.

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

### Artículo 27

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

- a) La adjudicación de la tarea específica necesaria para la plena actividad del trabajador.
- b) La exigencia de una actividad y un rendimiento normal para cada trabajador/a y, en general, para toda la plantilla de la Empresa.
- c) La fijación del índice de calidad admisible en la realización del trabajo.
- d) La movilidad y redistribución 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 28

#### Lugar de trabajo

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

El desplazamiento del trabajador/a 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.

En lo demás se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE, 14 de septiembre de 2005).

### Artículo 29

#### Cambios de puesto y/o de centro de trabajo

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

- a) Por permuta mediando solicitud de los trabajadores afectados.
- b) Por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.

### Artículo 30

#### Cambios de puesto y/o centro por permuta, o por solicitud del trabajador/a:

Todo cambio de puesto de trabajo o de centro de trabajo del personal, mediando permuta, puede ser causado a solicitud escrita de los propios trabajadores/as afectados, correspondiendo a la empresa la facultad de acceder o no a la petición.

Para darse dicho cambio, a solicitud del trabajador, caso de no existir permuta, deberá previamente concurrir la existencia de vacante a cubrir, sin que pueda darse cambios de puesto de trabajo de un trabajador por el de otro sin el consentimiento de los implicados.



Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

En el caso anterior, caso de existir más solicitudes que vacantes a cubrir, a igualdad de méritos y capacitación, se adjudicará la vacante al trabajador/a 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 el trabajador tenga derecho a indemnización por gastos que se originen.

### Artículo 31

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 trabajadores 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 los afectados y a los legales representantes de los trabajadores, no pudiendo afectar a los mismos trabajadores los posteriores cambios.

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

Estos cambios requerirán también la comunicación a los afectados y a los legales representantes de los trabajadores, 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 trabajadores/as afectados 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 sindical y a los trabajadores/as afectados 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 naturales en el que las partes implicadas, los trabajadores/as y sus representantes legales por un lado y la Dirección de la Empresa, por el otro, intentarán llegar a un acuerdo a través de la negociación.

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

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

### Artículo 32

Trabajos de superior e inferior categoría

En caso de necesidad, la empresa podrá destinar a los trabajadores/as 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 el trabajador, 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 Servicio Militar, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

Un trabajador 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 33

#### Movilidad por capacidad disminuida

Cuando la movilidad del personal sea por razón de la capacidad disminuida del trabajador/a y tuviese origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo o desgaste físico natural como consecuencia de una dilatada vida de servicios en la empresa, el trabajador/a seguirá percibiendo las retribuciones de su categoría profesional. Este personal tendrá derecho a ocupar preferentemente las vacantes de los puestos que, adaptados a sus aptitudes y condiciones, existan en la empresa.

### Capítulo 5

#### Clasificación del personal

### Artículo 34

#### Clasificación funcional

1. La clasificación funcional del personal sujeto al presente Convenio, se estará a lo establecido en el Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE, 14 de septiembre de 2005).

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 todo trabajador incluido en el presente Convenio, está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia profesional, entre los que se incluyen la limpieza y el mantenimiento de los útiles y máquinas que les sean asignadas para su trabajo.

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

4. En el caso de que un trabajador 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 trabajadores de ETT (Empresa de Trabajo Temporal), en los centros a los que afecta el presente Convenio.

### Artículo 35

#### Clasificación según permanencia

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa los trabajadores se clasificarán en fijos, contratados por tiempo determinado, eventuales, interinos y contratados a tiempo parcial, en formación y en prácticas. Asimismo, podrá realizarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente.

### Artículo 36

#### Contratos de trabajo

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

- a) Contratos de duración determinada, de obra o arrendamiento de servicios, por tiempo cierto.
- b) Personal eventual en ocasión de limpiezas extraordinarias, obras nuevas, ferias, concursos, exposiciones temporales, y tendrán una duración máxima de seis meses.
- c) Personal interino para sustituir el personal fijo en vacaciones, permisos, incapacidad temporal, excedencia o cualquier otra causa que obligue a la empresa a reserva de plaza al ausente.

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

Si el trabajador suplido no se reincorpora al trabajo por resolución definitiva del contrato, el trabajador que lleve más tiempo vinculado a la empresa, no fijo, pasará a ocupar el puesto que venía desempeñando el trabajador interino, con carácter fijo, resolviéndose el contrato con el trabajador interino por ocupación de su puesto de trabajo, de acuerdo con lo manifestado.

### Capítulo 6

#### *Ingresos, ascensos, plantillas y escalafones*

#### Artículo 37

##### Ingresos

El ingreso de los trabajadores fijos se ajustará a las normas legales vigentes sobre colocación y a las especiales para los trabajadores de edad madura, minusválidos, etc.

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

Para el nuevo ingreso será requisito imprescindible estar inscrito en la oficina de empleo.

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

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

#### Artículo 38

##### Ascensos, plantillas y escalafones

En materia de ascensos, plantillas y escalafones, se estará a lo que determine el Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE, 14 de septiembre de 2005), salvo en lo que se determina en el presente Convenio colectivo.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en el art. 6 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 39

##### 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:

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

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

Transcurrido el período de prueba, el trabajador ingresará en la empresa como fijo en plantilla, a menos que haya sido contratado como eventual, interino o para una obra o servicio determinado, computándose a todos los efectos, el aludido período.

La situación de Incapacidad Temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

### Artículo 40

#### Ceses de la empresa

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado 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 el trabajador hasta la fecha.

El incumplimiento de las obligaciones indicadas en los párrafos anteriores llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado 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 41

#### Ceses del personal interino

El personal interino cesará automáticamente, salvo por causas de despido económicas o tecnológicas, al tiempo de reincorporarse al trabajo el personal fijo que venga sustituyendo, debiendo ser avisado de su cese con quince días de antelación, o en su caso, compensando en metálico dicho preaviso.

Si el trabajador fijo ausente no se integrase en el plazo correspondiente, el interino pasará a formar parte de la plantilla de la empresa con carácter fijo, ocupando el último puesto de su grupo y categoría profesional.

### Artículo 42

#### Sustitución y subrogación de empresas

Se estará a lo establecido en la sección segunda del capítulo sexto del Convenio de limpieza de edificios y locales de la comunidad autónoma de Cataluña, art. 65 y anexos correspondientes de dicho Convenio, o en su caso, nueva regulación que en el mismo se formule.

### Capítulo 7

#### Licencias y permisos

### Artículo 43

#### Licencias retribuidas

Los trabajadores regidos por el presente Convenio, previo aviso y justificación, tendrán derecho al disfrute de licencias con remuneración en los casos y con la duración que a continuación se indica:

- a) Matrimonio de trabajador/a: 15 días.
- b) Nacimiento de un hijo/a: 4 días si se produce en la provincia de residencia y 8 días si se produce fuera de la misma.
- c) Muerte, enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 4 días si se produce en la provincia de residencia y 8 días si se produce fuera de ella.

En caso de hospitalización el permiso será:

por 1 día o fracción, permiso de 2 días,  
por 2 días, permiso de 2 días, y  
por 3 o más días, permiso de 4 días.

En caso de intervención quirúrgica el permiso será:

por 1 día o fracción, permiso de 1 día,  
por 2 días, permiso de 2 días, y  
por 3 o más días, permiso de 4 días.

En la hospitalización, los días de permiso serán los indicados anteriormente. Si se produce fuera de la provincia dos días más, con un límite total de cuatro días en cualquier caso, con la correspondiente justificación. En el supuesto de

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

intervención quirúrgica fuera de la provincia de Barcelona, pero dentro de Cataluña, tendrá un día más de los que le corresponda y si tuviera lugar fuera de Cataluña, 2 días.

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

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

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

g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día

h) Por matrimonio de hijos y hermanos: 1 día para Barcelona y provincia y dos días si tiene lugar fuera de aquélla. El día de permiso podrá ser disfrutado el mismo día, el anterior o el posterior a la boda. El 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.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

j) Alumbramiento de hijas o hijas políticas de los trabajadores: un día. Si el parto fuera por cesárea, la licencia retribuida será de tres días.

k) Para asistencia al médico especialista, en horas coincidentes del trabajador, sus padres o suegros que convivan con aquél y a su cargo 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 facultativo.

l) 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.

m) El trabajador dispondrá de veinte horas al año para visitar al médico de cabecera para él, para acompañar a un hijo de edad escolar o acompañar a un menor de edad del cual se tenga la Patria Potestad, debiendo justificar el tiempo empleado mediante el volante que facilitará la empresa, visado por el facultativo.

n) Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán anualmente de cinco días para asuntos propios, computados por años naturales.

### *Capítulo 8*

#### *Derechos sindicales*

#### Artículo 44

##### Derechos sindicales

a) Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa disfrutarán de los derechos que la legislación vigente les otorga:

1. 24 horas mensuales retribuidas dedicadas al trabajo sindical.
2. Derecho de reunión y asamblea en los locales de la empresa.
3. Derecho a la información de todos los trabajadores a través de los delegados de personal y Comité de Empresa.
4. En lo demás se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley orgánica de libertad sindical.

b) Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la información y control previo a la realización de todo tipo de contrato.

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

- c) La empresa deberá descontar de la nómina de aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito el importe de la cuota sindical mensual que debe abonar a su Sindicato.
- d) A los Sindicatos CCOO y UGT les será reconocida la sección sindical con derecho a elegir un delegado sindical a nivel de empresa, que dispondrá de 24 horas mensuales retribuidas con el mismo fin.
- e) El delegado sindical tendrá las siguientes funciones:
- Representar y defender los intereses del sindicato que representa y de los afiliados al mismo en la empresa.
  - Asistir a las reuniones del Comité de Empresa.
  - Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.
  - Conocer las medidas disciplinarias previamente a su imposición.
- f) Se crea una bolsa de horas sindicales que estará formada por las 24 horas mensuales de cada Delegado de Personal y miembro del Comité de Empresa, más las horas pactadas para cada Delegado de sección sindical constituida. Las horas de la citada bolsa podrán ser utilizadas indistintamente entre los miembros de un mismo sindicato por centros de trabajo.
- g) La empresa deberá instalar un tablón de anuncios en lugar conveniente y visible para los trabajadores, para poder colocar todas las informaciones del Comité de Empresa y Delegados de Personal, como de las Centrales Sindicales.
- h) Todos los trabajadores dispondrán de una hora y media al mes para realizar asambleas, coincidiendo con la entrada o salida del trabajo de la mayoría de los trabajadores.
- i) Se acuerda celebrar una reunión mensual del Comité y Delegados 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.
- j) Previa convocatoria de 48 horas de antelación se podrá celebrar reunión extraordinaria a petición de cualquiera de las partes bajo orden del día propuesto.
- k) El Comité, al final de cada mes, podrá revisar los contratos que hayan sido alta desde la última revisión.
- l) la empresa, antes de proceder al saldo y finiquito de cualquier trabajador contratado temporalmente, presentará a un representante del Comité la liquidación correspondiente.
- m) La empresa comunicará mensualmente el estado de horas extras realizadas por la totalidad de la plantilla al Comité de Empresa, y éste certificará las estructurales.
- n) La empresa detraerá de los atrasos del año 2.010 a todos los trabajadores no afiliados a los sindicatos firmantes, la cantidad de 35 Euros por gastos de negociación de dichos Sindicatos. Los trabajadores no afiliados que no quieran colaborar solidariamente con el pago de la cantidad establecida, lo comunicarán al Comité por escrito antes del 20 de enero de 2011. El Comité hará entrega a la empresa el 22 de enero de 2011 la relación de todos los trabajadores a los que no se les deba descontar dicha cantidad.

Para el año 2011, la misma cantidad y en la mensualidad de junio.

### *Capítulo 9 Seguridad y salud laboral*

#### Artículo 45 Comité de Seguridad y Salud

Los delegados de personal asumirán las funciones y tareas que le son propias al Comité de Higiene y Seguridad en el Trabajo por la legislación vigente.

#### Artículo 46 Seguridad y Salud Laboral

Las tareas del Comité de Empresa en la materia del epígrafe serán fundamentalmente las que promuevan el seno de la empresa o centro de trabajo la observancia de las disposiciones legales vigentes en materia de higiene y seguridad en

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

el trabajo, así como, la de estudiar y proponer medidas que estime oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

### Artículo 47 Protección a la maternidad

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

### Artículo 48 Botiquín

La empresa facilitará botiquines portátiles a los trabajadores, en el caso de que en los centros de trabajo no existan fijos de propiedad de la empresa o del cliente con libre acceso para los trabajadores.

### Artículo 49 Ropa de trabajo

La empresa entregará dos equipos de ropa de trabajo como mínimo al año, distribuidos de tal modo que los trabajadores dispongan siempre de quita y pon. La ropa de invierno se entregará en octubre, y la de verano en marzo.

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

Los trabajadores que deban efectuar los trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas, tendrán un equipo adecuado a su disposición. A estos trabajadores se les entregará un "anorak" cada dos años.

Se entregará un anorak o chaqueta cada tres años al resto del personal.

Igualmente se entregará un suéter cada dos años a toda la plantilla.

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 lo más adecuado sobre el particular, siempre respetando la legislación vigente.

Al personal eventual o interino se les dará un equipo por lo menos nuevo si fueran contratados por períodos mínimos de tres meses y en las mismas condiciones que el personal fijo, si fueran contratados por seis o más meses. Al personal que efectúa la limpieza del mercado se le entregará guantes de material.

### Artículo 50 Vestuarios

Todos los trabajadores dispondrán de vestuarios, en los que se dispondrá de una taquilla individual con cerradura. La empresa se compromete a que, en los centros que todavía no hay instaladas taquillas, los vestuarios quedarán cerrados y con las instalaciones para poder guardar los objetos y la ropa personal en las debidas condiciones de higiene y comodidad.

### Artículo 51 Vigilancia de la salud

La empresa garantizará a todos los trabajadores 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 práctica de al menos las siguientes pruebas:

1. Estudio clínico general.
2. Análisis de orina.
3. Análisis de sangre.
4. Vista y oído.
5. Prueba cardiovascular.

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

La empresa mediará ante la mutua patronal o entidad que asuma la función de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, a fin de que los reconocimientos médicos sean lo más completos posible, y tiendan a evaluar fielmente el estado de salud del trabajador en relación con su puesto de trabajo, e igualmente para que se realicen en la medida de lo posible dentro de la jornada laboral.

Los trabajadores que se vean obligados a pasar estos reconocimientos médicos fuera de su jornada laboral, tendrán derecho a que se les compense el tiempo empleado a tal fin con igual tiempo de descanso dentro de su jornada laboral. Para ello el trabajador 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 10

#### Derechos sociales

#### Artículo 52

##### Jubilación

Se establece la jubilación obligatoria, para todo trabajador al cumplir la edad de sesenta y cinco años, o aquella otra que legalmente venga impuesta, siempre que concurren los siguientes requisitos:

1. Que el trabajador afectado haya completado los periodos mínimos de carencia necesarios para percibir pensión de jubilación.
2. Que la empresa dirija al trabajador un escrito en el que conste la exigencia del cumplimiento de la referida obligación y el compromiso de asegurar una oportunidad de empleo para un trabajador desempleado, utilizando cualquier modalidad contractual aplicable, salvo la de tiempo parcial por una duración mínima de un año. Si durante el término de dicho año se produjera el despido del trabajador contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo máximo de quince días.

El cese por jubilación y la nueva contratación deberán efectuarse en el plazo de un mes desde la citada notificación escrita.

No se producirá el cese, ni por consiguiente la nueva contratación, si durante el plazo antes fijado el trabajador acredita fehacientemente que no reúne al menos el número mínimo de años de cotización necesarios para obtener pensión de jubilación.

Lo establecido en los párrafos anteriores será de aplicación tan solo en el supuesto de que el trabajador no solicite voluntariamente la jubilación a los 65 años o a la nueva edad legal de jubilación que en su caso le corresponda.

#### Artículo 53

##### Jubilación parcial

Los trabajadores afectados 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 el trabajador 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 el trabajador jubilado parcialmente, en el período que cada año pacten empresa y trabajador.

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 54

##### Tarjeta de identificación

La empresa entregará una tarjeta plastificada de identificación a todos y cada uno de los trabajadores de la plantilla 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.



Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

### Artículo 55

#### Ejemplar texto Convenio

La empresa entregará un ejemplar del texto del presente Convenio tanto a los trabajadores fijos como eventuales.

### Artículo 56

#### Comisión Paritaria

Queda establecida una Comisión Paritaria compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, eligiéndose de entre ellos a un secretario. 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 delegados sindicales. Podrán utilizarse los servicios ocasionalmente o permanentes de asesores los cuales serán designados 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) Interpretación del 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.

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

*Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.*

### Artículo 57

#### Póliza de seguro de accidentes

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

### Artículo 58

#### Derecho supletorio. Prelación de normas 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 limpieza de edificios y locales de la Comunidad Autónoma de Cataluña (en adelante "el Convenio sectorial"), 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 sectorial, será de aplicación exclusiva el presente Convenio.
2. En aquellas materias reguladas en ambos convenios colectivos (de empresa y sectorial), 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 sectorial, será de aplicación el Convenio sectorial, el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de derecho necesario vigentes, así como el Acuerdo marco estatal del sector de limpieza de edificios y locales (BOE, 14 de septiembre de 2005), en aquellos puntos de la misma a los que se remita expresamente cualquiera de las anteriores normas.

Dilluns, 1 d'agost de 2011

---

### Artículo 59

#### Acuerdo Interprofesional de Cataluña

Las partes se adhieren a dicho acuerdo.

#### Disposición adicional

##### Premio de asistencia

Para el año 2010 el premio de asistencia ascenderá a la cantidad de 309,00 Euros, 251,32 Euros, y 147,29 Euros semestrales respectivamente, para cada una de las situaciones que se prevén para su devengo.

Para el año 2011, las cantidades semestrales se incrementarán con el IPC real de Cataluña del año 2011.

Este premio de asistencia se regulará del siguiente modo:

Pago de la cantidad semestral a los trabajadores/as que cumplan con el requisito de cometer como máximo dos faltas de asistencia al trabajo, justificadas o injustificadas en un período de seis meses completos. Segundo importe para los trabajadores que cometan 3 faltas en un semestre completo, y para los que cometan 4 faltas en un semestre completo, el tercer importe resultante.

En el momento en el que el trabajador dentro del semestre cometa su quinta falta de asistencia, justificada o injustificada, 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 el trabajador finaliza el semestre completo con 4 o menos faltas de asistencia justificadas o injustificadas, 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 para cada uno de los trabajadores será, o bien como se ha dicho, el día siguiente a aquél en el que cometió la quinta falta, o bien el día siguiente a aquél 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 trabajador/a, 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, el trabajador/a percibirá la parte proporcional del premio, en función de la jornada anual efectiva de trabajo, reduciéndose el número de faltas 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 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 43 y 44 del presente Convenio colectivo (licencias retribuidas y derechos sindicales), ni los días de libranza del párrafo 3º del artículo 19 del presente Convenio; con la excepción, y por consiguiente con carácter de computables, del décimo día de libranza establecido en dicho precepto (art. 19, párrafo 3), y las horas decimoséptima a vigésima, ambas inclusive, de las previstas en el apartado m) del artículo 43.

2. Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio colectivo, no podrán ser desplazados para prestar servicios en un centro de trabajo que no esté afecto a la contrata de limpieza de edificios públicos y colegios del Ayuntamiento de Sant Boi de Llobregat.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 1 d'agost de 2011

Anexo

Tablas salariales definitivas 2010 (3%)

Categoría	Salario base	Plus conv.	Plus transp.	Total mes	Horas extra.	Jorn. noct.	Plus fest.
<b>Personal de dirección</b>							
Director	1.540,03	64,27	142,90	1.747,19	17,97	12,83	5,78
Director comercial	1.436,31	64,27	142,90	1.643,47	16,76	11,97	5,78
Director administrativo	1.436,31	64,27	142,90	1.643,47	16,76	11,97	5,78
Jefe de personal	1.436,31	64,27	142,90	1.643,47	16,76	11,97	5,78
Jefe de compres	1.436,31	64,27	142,90	1.643,47	16,76	11,97	5,78
Jefe de servicios	1.436,31	64,27	142,90	1.643,47	16,76	11,97	5,78
<b>Personal titulado</b>							
Titulado grado superior	1.224,47	64,27	142,90	1.431,63	14,29	10,20	5,78
Titulado grado medio	1.179,37	64,27	142,90	1.386,53	13,76	9,83	5,78
<b>Personal administrativo</b>							
Jefe administrativo 1ª	1.179,37	64,27	142,90	1.386,53	13,76	9,83	5,78
Jefe administrativo 2ª	1.129,81	64,27	142,90	1.336,98	13,18	9,42	5,78
Cajero	1.064,18	64,27	142,90	1.271,34	12,42	8,87	5,78
Oficial 1ª administrativo	1.026,10	64,27	142,90	1.233,26	11,97	8,55	5,78
Oficial 2ª administrativo	958,48	64,27	142,90	1.165,65	11,18	7,99	5,78
Auxiliar administrativo	892,17	64,27	142,90	1.099,34	10,41	7,43	5,78
Telefonista	882,49	64,27	142,90	1.089,65	10,30	7,35	5,78
Aspirante administrativo	751,12	64,27	142,90	958,28	8,76	6,26	5,78
Cobrador	882,49	64,27	142,90	1.089,65	10,30	7,35	5,78
<b>Subalternos</b>							
Ordenanza	882,49	64,27	142,90	1.089,65	10,30	7,35	5,78
Almacenero	882,49	64,27	142,90	1.089,65	10,30	7,35	5,78
Listero	882,49	64,27	142,90	1.089,65	10,30	7,35	5,78
Vigilante	882,49	64,27	142,90	1.089,65	10,30	7,35	5,78
<b>Mandos intermedios</b>							
Encargado general	1.154,38	64,27	142,90	1.361,55	13,47	9,62	5,78
Supervisor de la zona	1.109,31	64,27	142,90	1.316,47	12,94	9,24	5,78
Supervisor del sector	1.064,18	64,27	142,90	1.271,34	12,42	8,87	5,78
Encargado de edificios	989,34	64,27	142,90	1.196,50	11,54	8,24	5,78
Responsable del equipo	948,29	64,27	142,90	1.155,45	11,06	7,90	5,78
<b>Personal obrero</b>							
Especialista	934,55	64,27	142,90	1.141,71	10,90	7,79	5,78
Peón especializado	907,22	64,27	142,90	1.114,38	10,58	7,56	5,78
Limpiador/a	887,36	64,27	142,90	1.094,52	10,35	7,39	5,78
Conductor limpiador	975,69	64,27	142,90	1.182,86	11,38	8,13	5,78
<b>Oficios varios</b>							
Oficial	934,56	64,27	142,90	1.141,72	10,90	7,79	5,78
Ayudante	907,22	64,27	142,90	1.114,38	10,58	7,56	5,78
Peón	887,36	64,27	142,90	1.094,52	10,35	7,39	5,78
Botones	728,87	64,27	142,90	936,03	8,50	6,07	5,78
Aprendiz	728,87	64,27	142,90	936,03	8,50	6,07	5,78

Barcelona, 15 de juny de 2011

La secretària tècnica dels Serveis Territorials a Barcelona (e. f.), (per substitució del director, Decret 326/98, 24 de desembre, art. 5è), Esther Brull i Hevia

CVE-Núm. de registre: 062011002631