

Divendres, 19 de maig de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 30 de març de 2017, 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) (col·legis i centres públics de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08011471012001)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de desembre de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA) (col·legis i centres públics de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2016 i 2017 (codi de conveni núm. 08011471012001) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CORPORACIÓ D'EMPRESSES I SERVEIS DE SANT BOI, SA (CORESSA) (COLEGIOS Y CENTROS PÚBLICOS DE SANT BOI DE LLOBREGAT) PARA LOS AÑOS 2016 Y 2017.

Capítulo I.

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 Corporación 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 2016 al 31 de diciembre de 2017.

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.

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.

Divendres, 19 de maig de 2017

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:

- a) 30 días de salario base más antigüedad, plus de convenio, y transporte en los meses de junio 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.

Divendres, 19 de maig de 2017

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, 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 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 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.

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, 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.

Divendres, 19 de maig de 2017

Artículo 15. Incremento salarial.

Para el año 2016 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 un 1% sobre las tablas salariales vigentes a 31.12.15, 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 y trabajadoras afectados en un solo pago en el plazo máximo de tres meses desde la firma del convenio.

Para el año 2017 y con efectos desde el 1 de enero, las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio serán como máximo los que, en su caso, permita la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y siempre que económica y financieramente la empresa esté en condiciones de asumirlo. A tal efecto las partes se reunirán a fin de proceder a evaluar la viabilidad de dicho incremento y la fórmula o forma de aplicación del mismo.

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, cuyo importe para el año 2016 será de 362,80 EUR 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 18. Desplazamiento con vehículo propio.

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

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, debiendo solicitarse por parte de los trabajadores 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.

La cobertura de estas ausencias 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.

Divendres, 19 de maig de 2017

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.

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 3 meses, no tendrán la consideración de tiempo efectivamente trabajado, por lo que procederá la deducción proporcional de los días que el trabajador 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 trabajados a estos efectos.

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 47,87 EUR para jornada completa de 8 horas diurna y de 53,85 EUR 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.

Artículo 21. Trabajo en día de descanso semanal compensatorio.

En el caso de que, con la preceptiva autorización de la Consellería de Treball de la Generalitat de Catalunya 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.

Divendres, 19 de maig de 2017

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 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, 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.

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.

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.

Divendres, 19 de maig de 2017

Capítol IV.

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.

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 Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23/05/2013) (Corrección de errores BOE 13/02/2014).

Divendres, 19 de maig de 2017

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.

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 legal de los trabajadores 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 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.

Divendres, 19 de maig de 2017

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 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 permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

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 V.

Clasificación del personal.

Artículo 34. Clasificación funcional.

1º. La clasificación funcional del personal sujeto al presente Convenio, se estará 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.

2º. 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.

3º. 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.

4º. 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.

5º. 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.

Divendres, 19 de maig de 2017

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, circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos o razones de temporada, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, y en general, aquellos que se contraten para llevar a cabo trabajos que, por razones de su naturaleza, sean temporales y no permanentes. De acuerdo a lo establecido en el Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Catalunya, su duración máxima será de 12 meses en un período de 18 meses. En ningún caso el trabajador adquirirá fijeza en el puesto de trabajo por agotamiento de la duración máxima de esta modalidad contractual, debiendo quedar ocupado el puesto, si ello fuese necesario, a través de los procedimientos de selección establecidos en el artículo 37 del presente Convenio colectivo.

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.

Capítulo VI.

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, discapacitados, etc.

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

La empresa comunicará al Comité de Empresa o 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 o 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 Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (BOE 23/05/2013) (Corrección de errores BOE 13/02/2014 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.

Divendres, 19 de maig de 2017

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.

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 que venga sustituyendo.

Si superada la situación que dio lugar a la reserva de puesto de trabajo el trabajador 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 37 del presente Convenio, resolviéndose el contrato de trabajo interino por resolución definitiva del contrato de trabajo del titular, de acuerdo con lo manifestado.

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 VII.

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.

Divendres, 19 de maig de 2017

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 intervención quirúrgica fuera de la provincia de Barcelona, pero dentro de Catalunya, tendrá un día más de los que le corresponda y si tuviera lugar fuera de Catalunya, 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) Los/las trabajadores/as que deban atender la alimentación de algún hijo de hasta nueve meses de edad tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

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.

Divendres, 19 de maig de 2017

o) 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 VIII.

Derechos sindicales.

Artículo 44. Derechos Sindicales.

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

1. Disponer de un crédito de horas mensuales cada uno de los miembros del comité de empresa o delegados 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.

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 o 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.

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) Se crea una bolsa de horas sindicales que estará formada por las horas mensuales de cada Delegado 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 los trabajadores, para poder colocar todas las informaciones del Comité de empresa o delegados de personal.

f) 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.

g) 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.

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 trabajador contratado temporalmente, presentará a un 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.

Divendres, 19 de maig de 2017

Capítol IX.

Seguridad y salud laboral.

Artículo 45. Comité de seguridad y salud:

Los Delegados 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 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 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 periodos 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.

Divendres, 19 de maig de 2017

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.

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 X.

Derechos sociales.

Artículo 52. 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 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.

Artículo 55. Ejemplar texto Convenio.

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

Divendres, 19 de maig de 2017

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, (si los hubiera). 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 EUR 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 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 en 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 59. 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 E.T., de conformidad con el art. 85.3.c del ET.

Divendres, 19 de maig de 2017

Disposició Adicional. Premio de asistencia.

Para el año 2016 el premio de asistencia ascenderá a la cantidad de 319,90 EUR, 260,18 EUR, y 152,47 EUR semestrales respectivamente, para cada una de las situaciones que se prevén para su devengo.

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/ra, 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.

Disposició Adicional Segunda.

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

Divendres, 19 de maig de 2017

ANEXO.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2016.

Grupo profesional/categoría	Salario base	Plus conv.	Plus transp.	Total mes	Horas extra	Jorn. noct.	Plus Fest.
Personal de dirección							
Director/a	1.594,32	66,53	147,93	1.808,78	18,60	13,29	5,98
Director/a comercial	1.486,94	66,53	147,93	1.701,41	17,35	12,39	5,98
Director/a administrativo/a	1.486,94	66,53	147,93	1.701,41	17,35	12,39	5,98
Jefe/a de personal	1.486,94	66,53	147,93	1.701,41	17,35	12,39	5,98
Jefe/a de compres	1.486,94	66,53	147,93	1.701,41	17,35	12,39	5,98
Jefe/a de servicios	1.486,94	66,53	147,93	1.701,41	17,35	12,39	5,98
Personal titulado							
Titulado/a grado superior	1.267,63	66,53	147,93	1.482,09	14,79	10,56	5,98
Titulado/a grado medio	1.220,94	66,53	147,93	1.435,40	14,24	10,17	5,98
Personal administrativo							
Jefe/a administrativo/a 1ª	1.220,94	66,53	147,93	1.435,40	14,24	10,17	5,98
Jefe/a administrativo/a 2ª	1.169,64	66,53	147,93	1.384,10	13,65	9,75	5,98
Cajero/a	1.101,70	66,53	147,93	1.316,16	12,85	9,18	5,98
Oficial 1ª. Administrativo/a	1.062,27	66,53	147,93	1.276,73	12,39	8,85	5,98
Oficial 2ª. Administrativo/a	992,26	66,53	147,93	1.206,73	11,58	8,27	5,98
Auxiliar Administrativo/a	923,62	66,53	147,93	1.138,09	10,78	7,70	5,98
Telefonista	913,60	66,53	147,93	1.128,06	10,66	7,61	5,98
Aspirante Administrativo/a	777,59	66,53	147,93	992,05	9,07	6,48	5,98
Cobrador/a	913,60	66,53	147,93	1.128,06	10,66	7,61	5,98
Subalternos							
Ordenanza	913,60	66,53	147,93	1.128,06	10,66	7,61	5,98
Almacenero/a	913,60	66,53	147,93	1.128,06	10,66	7,61	5,98
Listero/a	913,60	66,53	147,93	1.128,06	10,66	7,61	5,98
Vigilante	913,60	66,53	147,93	1.128,06	10,66	7,61	5,98
Mandos intermedios							
Encargado/a general	1.195,07	66,53	147,93	1.409,54	13,94	9,96	5,98
Supervisor/a de la zona	1.148,41	66,53	147,93	1.362,87	13,40	9,57	5,98
Supervisor/a del sector	1.101,70	66,53	147,93	1.316,16	12,85	9,18	5,98
Encargado/a de edificios	1.024,21	66,53	147,93	1.238,67	11,95	8,54	5,98
Responsable del equipo	981,72	66,53	147,93	1.196,18	11,45	8,18	5,98
Personal obrero							
Especialista	967,49	66,53	147,93	1.181,95	11,29	8,06	5,98
Peón Especializado/a	939,20	66,53	147,93	1.153,66	10,96	7,83	5,98
Limpiador/a	918,64	66,53	147,93	1.133,10	10,72	7,66	5,98
Conductor/a Limpiador/a	1.010,09	66,53	147,93	1.224,55	11,78	8,42	5,98
Oficios varios							
Oficial	967,50	66,53	147,93	1.181,96	11,29	8,06	5,98
Ayudante	939,20	66,53	147,93	1.153,66	10,96	7,83	5,98
Peón	918,64	66,53	147,93	1.133,10	10,72	7,66	5,98
Botones	754,56	66,53	147,93	969,02	8,80	6,29	5,98
Aprendiz/a	754,56	66,53	147,93	969,02	8,80	6,29	5,98

Barcelona, 30 de març de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès