

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/3735/2005, de 22 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2005-2009 (codi de conveni núm. 7902415).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2005-2009, subscrit, per la part empresarial, pels representants d'ASCEN i ASPEL, i per la part dels treballadors, pels representants de CCOO i UGT el dia 12 de desembre de 2005, i d'acord 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2005-2009 (codi de conveni núm. 7902415) al Registre de convenis de la Direcció General de Relacions Laborals.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 22 de desembre de 2005

MAR SERNA CALVO
Directora general de Relacions Laborals

Traducció literal del text en català

CONVENI

de neteja d'edificis i locals de la comunitat autònoma de Catalunya 2005-2009

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit d'aplicació

El present Conveni s'aplicarà a les empreses i treballadors de l'activitat de neteja (segons l'àmbit funcional de l'art. 2), que porten a terme serveis en qualsevol lloc de la comunitat autònoma de Catalunya, amb independència de la ubicació de la seu social de l'empresa.

Article 2

Àmbit funcional

El present Conveni col·lectiu s'aplicarà i afectarà la totalitat d'empreses i treballadors/ores que es dediquin a l'activitat de neteja (el seu manteniment i conservació) i higienització de tota classe d'edificis, locals, hospitals, centres o institucions sanitàries i de salut, indústries, elements de transport (terrestre, aeri o marítim, ferrocarrils de la Generalitat i Metropolità de Barcelona i afins), màquines, espais, suports publicitaris, mobiliari urbà, etc. Qualsevol que

sigui la forma jurídica que adoptin i referit tant a les empreses públiques com a les privades independentment de l'activitat principal de l'empresa.

Així mateix, queden inclosos en l'àmbit d'aplicació els domicilis particulars en els supòsits que la titularitat de la llar familiar contracti qualsevol de les activitats descrites amb empreses del sector, amb l'excepció d'aquells articles que puguin afectar la inviolabilitat del domicili, la intimitat familiar i personal o la responsabilitat establertes per als titulars de la llar familiar, recollides com a relacions laborals de caràcter especial en l'art. 2 de l'Estatut dels treballadors, i les exclusions igualment considerades en l'art. 1.3 del mateix cos legal.

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni regularà les relacions laborals de les empreses incloses en l'àmbit territorial i funcional d'aquest Conveni amb la totalitat dels seus treballadors.

S'exclou del present Conveni el personal d'alta direcció d'acord amb l'estipulat en l'Estatut dels treballadors, art. 2.1a i Reial decret 1382/1985 art. 1 i 3.

Els treballadors de nova contractació que entrin a formar part de la plantilla de les empreses del sector han d'estar adscrits a les categories i/o grups professionals previstos en el present Conveni, aplicant-los les condicions pactades en aquest.

Article 4

Àmbit temporal i durada

El Conveni entrarà en vigor i produirà efectes econòmics des de l'1 de gener de 2005. Tindrà una durada de 5 anys, a comptar des de l'1 de gener de 2005 al 31 de desembre de 2009, prorrogant-se a partir de l'1 de gener de 2010, per tàcita reconducció, si no hi ha denúncia d'aquest per qualsevol de les parts, en les condicions de l'article següent.

Article 5

denúncia i revisió

Qualsevol de les parts podrà sol·licitar la revisió del Conveni, formulant-ne la denúncia pel procediment legalment establert, amb 3 mesos d'anticipació al venciment del termini de vigència o qualsevol de les seves prorroques, i sempre d'acord amb el que estableix l'Estatut dels treballadors.

Article 6

Abast i vinculació

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i, a efectes de la seva aplicació pràctica, es consideraran globalment.

En el supòsit que algun article fos declarat nul, totalment o parcial, les parts negociaran allò anul·lat, amb independència de l'aplicació de la resta del Conveni.

Article 7

Compensació

Les condicions pactades en aquest Conveni són absorbibles i compensables per qualsevol millora que les empreses hagin concedit als seus treballadors a partir de l'1 d'octubre de 2004, formant un tot orgànic i individual, i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i en còmput anual.

Sense perjudici d'allò establert en el paràgraf anterior, els plus de distància i transports i de conveni només seran compensables pels que, de la seva mateixa naturalesa, estiguessin regint en la data de la seva entrada en vigor.

Article 8

Absorció

Tenint en compte la naturalesa del Conveni, les disposicions legals o convencionals futures que impliquin variació econòmica a tots o qualsevol dels conceptes retributius existents únicament tindran eficàcia si, globalment considerades, i en còmput anual, superen el nivell total d'aquest, llevat dels plus de distància i transport i Conveni i hospitalari.

Article 9

Garanties ad personam

Es respectaran aquelles situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pacte, mantenint-se estrictament *ad personam*.

Article 10

Comissió Paritària

Es crea una comissió paritària de conveni com a òrgan mixt de la seva interpretació i, si s'escau, conciliació o arbitratge. També entendreà qüestions que sotmetin a la seva consideració les parts aquí representades i especialment a allò referent a la clàusula de desvinculació o inaplicació del Conveni. L'esmentada Comissió estarà integrada per 5 membres de la representació empresarial i altres 5 de la representació dels treballadors. Les associacions empresarials i sindicals de les 2 representacions podran assistir amb un assessor que tindrà veu però no vot.

Els membres seran designats pels seus sindicats i representacions empresarials dins dels 3 mesos des de la firma de cada conveni i, si no n'hi ha, en la primera convocatòria de la Comissió, actuant de president qui acordin les parts, i, si no n'hi ha, qui ho hagués estat de la taula negociadora de l'últim conveni col·lectiu.

La comissió paritària entendreà d'aquells temes o aquelles qüestions que hi delegui expressament la Taula negociadora del Conveni, i actuarà sense envair la competència de les autoritats administratives i dels òrgans jurisdiccionals.

CAPÍTOL 2

Organització i prestació del treball

Article 11

Facultats, responsabilitats i desenvolupament

L'organització del treball, amb subjecció a les normes de l'article següent, és facultat privativa de l'empresa, a través dels seus òrgans de direcció, i serà responsable del seu ús davant l'autoritat laboral, i ha de donar coneixement de la seva estructura a la representació legal dels seus treballadors.

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

- L'adjudicació de tasca específica, necessària per a la plena activitat del treballador.
- L'exigència d'una activitat i un rendiment normals per a cada treballador, i en general per a tot el personal de l'empresa.
- La fixació un índex de la qualitat admissible en la realització del treball.

d) La mobilitat i redistribució del personal de manera racional, compatible amb la dispersió dels centres de treball i les estrictes necessitats del servei, per tal d'evitar un ús arbitrari d'aquest principi i d'acord amb el que s'estableix en els articles 39 i 40 de l'Estatut dels treballadors, i les limitacions establertes en els articles d'aquest Conveni que fan referència a mobilitat de personal i cobertura de vacants i a localitat i desplaçament.

Article 12

Execució de tasques

El treballador està obligat a executar diligentment tots els treballs i les operacions li ordenin els seus superiors, dins de les comeses generals pròpies de la seva categoria i competència professional, i, si observés entorpidiment per exercir el seu treball, falta o defecte en el material o en els instruments, estarà obligat a donar immediatament compte a la seva empresa.

Article 13

Manteniment d'útils de treball

El treballador cuidarà útils, eines, materials, equip, vestuari i màquines (inclosos els EPIS) que se li confiïn per al desenvolupament del seu treball. Estarà obligat a mantenir-lo en perfecte estat de conservació i neteja, i serà responsable dels desperfectes, deterioraments o danys que es produeixin per la seva culpa o negligència, tant en aquells útils, eines, etc. com en els locals, les dependències, les instal·lacions, en els quals desenvolupi les seves activitats.

Article 14

Competència amb l'empresa

El treballador/a no podrà dur a terme activitats que constitueixin competència amb l'empresa per a la qual presta els seus serveis, treballant pel seu compte o per a tercers, en idèntica activitat a la qual desenvolupa en el seu treball, llevat de quan hi hagi autorització escrita de l'empresa. No necessitarà aquesta autorització quan es tracti de completar la jornada màxima legal establerta per al sector de neteja d'edificis i locals, així mateix en cap cas serà d'aplicació el que s'exposa més a dalt quan es tracti d'activitats a les quals es refereix l'article 2 paràgraf segon d'aquest Conveni.

Queda prohibit l'ús d'eines, materials, útils, equips, vestuari, màquines i productes de neteja per a ús propi, tant dins com fora de la jornada laboral.

Article 15

Categories professionals

Quant a la classificació funcional del personal subjecte al present Conveni, s'ha de complir expressament allò establert en l'acord marc estatal. Aquesta classificació és merament enunciativa i no suposa l'obligatorietat per part de les empreses de tenir proveïdes totes les places i categories enumerades si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requereixen.

Així mateix, són enunciatius les diferents comeses assignades a cada categoria o especialitat, ja que tot treballador inclòs en l'àmbit funcional del Conveni està obligat a executar totes les funcions i operacions que li ordenin els seus superiors i calguin per a l'execució del treball dins de les comeses generals de la seva competència professional.

Des del mateix moment en què existeixi en una empresa un treballador que dugui a terme funcions específiques en la definició d'una categoria professional determinada, ha de ser remunerat, almenys, amb la retribució que a aquesta categoria s'assigni. En el cas que un treballador efectui comeses diverses pròpies de diferents oficis o categories professionals, es classificarà d'acord amb l'activitat i categoria en l'activitat i categoria de superior qualificació, percebut-ne el salari.

Igualtat de sexes: Per a treballs d'igual classe, el personal femení tindrà idèntica categoria professional i idèntica retribució al personal masculí.

CAPÍTOL 3

Seguretat i salut laboral

Article 16

Salut laboral

Les empreses subjectes al present Conveni col·lectiu estaran obligades a posar, a l'abast de tots els seus treballadors, els mitjans precisos perquè aquests puguin executar el seu treball en les millors condicions d'activitat, seguretat i salut laboral. Les empreses han de gestionar, de les entitats que contractin els seus serveis, que posin a l'abast dels seus treballadors elements i mitjans complementaris eficaços perquè executin la seva activitat en les condicions de seguretat, rendiment i higiene desitjades.

Els treballadors, així mateix, estaran obligats a utilitzar els mitjans i les mesures preventives que els proporcionin les empreses, d'acord amb la legislació vigent i específicament la normativa de seguretat i salut laborals.

Els propietaris, arrendataris o titulars del local o negoci que tinguin contractat el servei de neteja d'aquest amb empreses afectades per aquest Conveni, estaran obligats a adoptar, en els referits locals on es presta l'esmentat servei, totes les mesures complementàries que calguin perquè les empreses de neteja que presten el servei amb el seu propi personal puguin adoptar correctament les mesures de seguretat i higiene que els vénen imposades per aquest Conveni i altres disposicions de caràcter general en matèria de seguretat, higiene, vestuari, etc.

En els contractes subscrits entre els propietaris o arrendataris, o titulars dels locals on calgui prestar el servei i les empreses de neteja hagin d'efectuar-los, es farà constar aquesta obligació, el compliment estricte de la qual ha d'observar-se per part dels esmentats contractants o arrendataris que rebïn el servei de neteja, de tal manera que, si així no ho fessin, no podrà prestar-se l'esmentat servei per cap empresa dedicada a l'activitat de la neteja mentre no s'adoptin les esmentades mesures complementàries de seguretat i higiene. Tot això sense perjudici del que estableix l'article 19 de l'Estatut dels treballadors, i en qualsevol cas s'ha de complir allò establert en la Llei de prevenció de riscos laborals.

En el cas concret de treballs de neteja en establiments sanitaris de qualsevol índole (llocs susceptibles de contraure contagis o infeccions), les empreses faran constar en el contracte amb els esmentats establiments que el personal que s'adscriu per als esmentats serveis ha de tenir les mateixes mesures d'higiene i preventives que tinguin dret els sanitaris del centre, fins i tot en el que fa referència a la disposició dels medica-

ments necessaris. El personal estarà igualment obligat a utilitzar els mitjans i les mesures que a aquest efecte se li hagin de proporcionar i d'acord amb la normativa legal en cada cas.

Article 17

Vigilància de la salut

Les empreses garantirán als seus treballadors la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball. Aquesta vigilància només podrà portar-se a terme quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits en què la realització dels reconeixements siguin imprescindibles per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per a aquest, per als altres treballadors o per a altres persones relacionades amb l'empresa, o quan així estigui establert en una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats de perillositat especial.

Els treballadors tindran dret a les perceptives revisions periòdiques que determinin el Comitè de Seguretat i Salut i els delegats de Prevenció juntament amb la direcció de l'empresa. Les esmentades revisions periòdiques han d'estar directament relacionades amb els riscos inherents al desenvolupament de l'activitat del centre i/o al lloc de treball que desenvolupi el treballador.

Per al personal que presti serveis en centres de treball que existeixi especial toxicitat, contaminació o risc de contagi, les revisions seran semestrals o amb la periodicitat que determini el servei de vigilància de la salut.

El personal de nou ingrés estarà obligat a sotmetre's a reconeixement mèdic, dins de les 2 setmanes posteriors al seu ingrés, al lloc i a l'hora que l'empresa indiqui.

Article 18

Protecció de la maternitat

1. L'avaluació de riscos segons l'art. 16 de l'LPRL ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs, avortament o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelessin un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància d'aquestes treballadores, l'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició a l'esmentat risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Les esmentades mesures inclouran, quan resulti necessari, la no-realització de treball nocturn o treballs a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no resultés possible o, malgrat tal adaptació, les condicions d'un lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'INSS o de les mútues, amb l'informe mèdic del servei nacional de la salut que assisteix facultativament la treballadora, aquesta haurà de desenvolupar un lloc de treball o una funció diferent i compati-

ble amb el seu estat. L'empresari ha de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc de treball es durà a terme d'acord amb les regles i els criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional i tindrà efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el supòsit que, encara aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existís lloc de treball o funció compatible, la treballadora podrà ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conservarà el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si l'esmentat canvi de lloc no resultés tècnicament o objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, podrà declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, establert en l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la dona seguretat o salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. Allò disposat en els números 1 i 2 d'aquest article també s'aplicarà durant el període de lactància, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona o del fill, i així ho certifiqués el metge que, en el règim de la Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament la treballadora.

5. Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Article 19

Persecució sexual en les relacions de treball

Plantejament:

Totes les persones tenen dret al respecte i a la deguda consideració de la seva dignitat, sent la persecució sexual en les relacions laborals aquell comportament que pot implicar la vulneració dels drets fonamentals protegits pels arts. 10.1, 14 i, fonamentalment, l'art. 18.1 de la Constitució espanyola.

Concepte:

Es considerarà constitutiva de persecució sexual qualsevol conducta, proposició o requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció d'una empresa, respecte de la qual el subjecte actiu sàpiga, o estigui en condicions de saber, que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateix, i la resposta de les quals davant aquestes pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o les seves condicions de treball.

La mera atenció sexual pot convertir-se en persecució si continua una vegada que la persona que n'és objecte ha donat mostres clares de rebuig, sigui del tenor que sigui. Això distingeix la persecució sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

Article 20

Delegats de prevenció

a) Els delegats de prevenció són els represen-

tants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos a la feina.

b) Els delegats de prevenció seran designats per i entre els representants del personal, en l'àmbit dels òrgans de representació previstos en les normes a què es refereix l'article 34 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, d'acord amb l'escala següent:

De 50 a 100 treballadors: 2 delegats de prevenció.

De 101 a 500 treballadors: 3 delegats de prevenció.

De 501 a 1.000 treballadors: 4 delegats de prevenció.

De 1.001 a 2.000 treballadors: 5 delegats de prevenció.

De 2.001 a 3.000 treballadors: 6 delegats de prevenció.

De 3.001 a 4.000 treballadors: 7 delegats de prevenció.

De 4.001 d'ara endavant: 8 delegats de prevenció.

En les empreses de fins a 30 treballadors el delegat de prevenció serà el delegat de personal. En les empreses de 31 a 49 treballadors hi haurà un delegat de prevenció que serà elegit per i entre els delegats de personal.

c) Sempre que existeixi un risc demostrat en el lloc de treball, el treballador podrà recórrer al Comitè de Delegats de prevenció amb caràcter d'urgència. Aquest proposarà les mesures oportunes fins que el risc desaparegui.

Article 21

Peces de treball

Com a norma general les empreses lliuraran en dipòsit al treballador, almenys, 2 equips de treball l'any distribuïts de tal manera que els treballadors disposin de "posar i treure".

No obstant això, previ acord amb el Comitè d'empresa, els delegats de personal o treballadors, es podrà optar a un equip més calçat a partir del segon any. Si no hi hagués acord es recórrerà a la norma general del paràgraf anterior.

Se seguirà lliurant als treballadors de Tarragona 2 equips de posar i treure i el seu corresponent calçat.

Els treballadors que hagin d'efectuar els treballs a la intempèrie i en condicions atmosfèriques adverses ha d'efectuar-los en les condicions que determina la Llei de prevenció de riscos laborals.

CAPÍTOL 4

Mobilitat geogràfica i funcional

Article 22

Mobilitat del personal i cobertura de vacants

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

No obstant això, els canvis de lloc de treball determinats per l'esmentada mobilitat mai podran fundar-se en una mesura arbitrària o sancionadora de les empreses, i només podran efectuar-se per estrictes raons de servei o d'imperatiu comercial.

En cap cas es considerarà modificació substancial de condicions de treball el canvi de centre de treball dins del mateix terme municipal i amb el mateix horari. L'esmentat canvi es notificarà a la representació dels treballadors.

En atenció a aquesta, la cobertura de les vacants es farà dins de cada zona pel personal que reuneixi la categoria i/o capacitat professional per a aquesta, i, en cas d'igualtat, el de menor antiguitat, llevat que hi hagi acord entre les parts interessades, de la qual cosa es donarà compte a la representació legal dels treballadors.

Article 23

Localitat i desplaçament

Per a les províncies de Barcelona i Girona

Als efectes de concretar la definició establerta en l'article 21 de l'ordenança laboral de 15 de febrer de 1975, s'entendrà per localitat tant el municipi de què es tracti com la franja de terreny que l'envolti, amb una amplada de 15 km comptats a partir dels límits del terme municipal, sempre que estiguin comunicats per mitjà de transport públic a intervals no superiors a una hora.

El desplaçament del treballador des del seu domicili al centre de treball en el qual s'iniciï la jornada, així com el retorn des del centre de treball en el qual la conclogui fins al seu domicili, no donarà dret a compensació de cap tipus, llevat de les establertes en aquest Conveni.

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

Es computaran com a efectivament treballats els períodes de temps utilitzats en desplaçaments entre centres de treball, dins de la jornada laboral continuada. En les altres coses, s'ha de complir allò disposat en la legislació vigent i en l'art. 21 i següent de l'Ordenança laboral de 15 de febrer de 1975.

Dietes:

En els desplaçaments imposats per la necessària mobilitat del personal fora de la localitat en el sentit que, d'aquest terme, es dona en el primer paràgraf d'aquest article i que no tinguin la consideració jurídica de trasllat, d'acord amb l'art. 40 del TRET, el treballador tindrà dret a percebre una dieta del 55% del salari base del conveni, quan efectui allà l'àpat que habitualment faria en el seu domicili; del 100% del salari base del conveni quan faci els 2 àpats, i del 150% del salari base quan hagi de menjar i pernoctar fora d'aquest.

Per a la província de Tarragona

a) Els treballadors que per necessitat de l'empresa hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'aquelles en les quals radiqui el seu centre de treball, i no siguin trasllats de personal, percebran una dieta de 25,85 euros. Aquesta dieta es percebrà quan es faci nit fora del domicili del treballador.

Quan el treballador pugui pernoctar en el seu domicili, percebrà una dieta de 8,85 euros.

b) Les empreses abonaran 0,184 euros/km en concepte de quilometratge quan el treballador hagi d'utilitzar el seu propi vehicle per desplaçar-se al seu lloc de treball. L'esmentada quan-

titat s'abonarà sense perjudici de les condicions més beneficioses que vinguessin practicant-se en cada empresa per aquest concepte. Per a la província de Lleida.

El desplaçament del treballador des del seu domicili fins al centre de treball en el qual s'iniciï la jornada, així com el retorn des del centre de treball en el qual es conclogui fins al seu domicili, no donarà dret a compensació de cap tipus, llevat del plus extrasalarial de transport establert en la taula salarial que s'annexa en aquest Conveni per a aquesta província.

Per compensar, a més, les despeses de desplaçament des del centre de treball en el qual s'iniciï la jornada als restants que tinguin assignats durant la aquesta, dins de la localitat, només es tindrà dret al cost dels serveis públics de transport entre un i altres centres de treball quan aquell excedeixi del plus extrasalarial que s'estableix en el present Conveni.

Dietes:

En els desplaçaments imposats per la necessària mobilitat del personal fora de la localitat, i que no tinguin la consideració de trasllat d'acord amb l'art. 40 del TRET, el treballador tindrà dret a percebre una dieta del 55% del salari base del conveni quan efectui allà l'àpat que habitualment faria en el seu domicili; del 100% del salari base del conveni quan facin els 2 àpats, i del 150% del salari base quan hagin de menjar i pernoctar fora d'aquest.

Article 24

Trasllats

En matèria de trasllats de personal s'ha de complir allò establert en l'Estatut dels treballadors, article 40.

L'empresa compensarà al treballador traslladat els costos més grans d'escolaritat, si n'hi hagués, que hagi de suportar dels seus fills menors de 16 anys, per a un ensenyament igual o similar durant el curs escolar començat.

Article 25

Realització de tasques de categoria superior

El personal durà a terme, per ordres de l'empresa, en casos d'excepció o necessitat, treballs de categoria superior a la qual li correspongui sempre que tinguin durada inferior a 3 mesos, percebent durant el temps que els efectui el salari que, segons aquest Conveni, correspongui a la categoria que circumstancialment desenvolupi, conservant amb caràcter general la categoria professional que inicialment tingués, i només consolidarà la seva categoria professional en el nou lloc de treball quan la portés a terme per un període de 3 mesos ininterromputs o seguits, 6 mesos durant un any, o 8 mesos durant 2 anys de manera discontinua, podent reclamar davant la direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

Aquestes consolidacions no són aplicables als casos de substitució per vacances, malaltia, baixa maternal i excedència, llevat del cas que el treballador en excedència no es reintegrí al seu lloc de treball, accident de treball, permisos o ocupació de càrrecs oficials. En aquest cas la substitució comprendrà tot el temps que durin les circumstàncies que l'hagin motivada.

Contra la negativa de l'empresa, pot reclamar davant la jurisdicció laboral. El Comitè o, en el seu cas, els delegats de personal podran emetre informe si ho sol·licita el treballador.

Quan desenvolupi funcions de categoria superior, però no procedeixi legalment o convencionalment l'ascens, el treballador tindrà dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament efectua.

Article 26

Realització de tasques de categoria inferior

Si, per raons de conveniència o necessitat, l'empresa assignés als seus treballadors tasques d'inferior categoria professional que la que tinguin adquirida, sempre que això no vagi en contra de la seva formació professional o siguin constitutius de vexació o menyspreu de la seva missió laboral, aquests conservaran la seva categoria professional, així com el salari que fins a la iniciació d'aquests treballs vinguessin percebent. Si el canvi de destinació a la categoria inferior tingués el seu origen en una sol·licitud del propi treballador, se li assignaran el salari i la categoria corresponents als treballs que realment passi a efectuar.

Si, per necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat productiva, l'empresari precisés destinar un treballador a tasques corresponents a categoria inferior a la seva, només podrà fer-ho pel temps imprescindible i en cap cas superior a 3 mesos, mantenint-li la retribució i els altres drets derivats de la seva categoria professional, i comunicant-ho als representants legals dels treballadors, a més del que estableixi en cada moment l'acord marc d'àmbit estatal.

Article 27

Ascensos

El personal comprès en el present Conveni tindrà dret, en igualtat de condicions, a cobrir les vacants de categoria superior que es produeixin en les empreses i d'acord amb les normes següents.

Personal directiu i tècnic: Les vacants que es produeixin en aquesta categoria es cobriran lliurement per les empreses entre els qui posseeixin títols i aptituds requerides.

Personal administratiu: Les vacants de cap administratiu de primera es proveiran lliurement per les empreses. En les restants categories administratives es cobriran per concurs-oposició, en les bases del qual s'atorgarà igual valoració a l'aptitud, formació i l'antiguitat a l'empresa.

Càrrecs intermedis: El lloc d'encarregat general i supervisor/a serà de lliure designació de les empreses.

En les altres categories professionals dels càrrecs intermedis, les vacants que es produeixin es cobriran entre el personal de l'empresa per un sistema mixt de concurs-examen, en el qual es valoraran a parts iguals l'aptitud, la formació i l'antiguitat en el lloc de treball.

Les vacants que es produeixin en la categoria professional d'especialista es cobriran per antiguitat, prèvia prova d'aptitud valorant-se la formació entre els peons especialitzats, i les d'aquests, entre els netejadors o netejadores.

Personal d'oficis diversos: Les vacants que es produeixin en aquest grup professional es cobriran per concurs-oposició, en les bases del qual s'atorgarà igual valoració a l'aptitud, la formació i l'antiguitat a l'empresa.

Personal subaltern: La provisió de vacants d'ordenança es farà per rigorós torn d'antiguitat entre els grups que hagin superat l'edat de 18 anys. Si no hi ha vacants, els grups podran

romandre en la seva mateixa categoria percebent el 80% de la diferència corresponent al sou d'ordenança.

CAPÍTOL 5

Contractació

Article 28

Ingressos

En matèria d'ingressos, s'ha d'aplicar expressament el que estableixi en cada moment l'acord marc d'àmbit estatal, llevat del que es determina en els articles següents d'aquest Conveni i en l'Estatut dels treballadors.

Article 29

Període de prova

Tot el personal de nou ingrés quedarà subjecte, llevat de pacte contrari, a un període de prova que, en cap cas, podrà excedir del temps fixat per a cada grup professional en l'escala següent:

1. Personal directiu, tècnic i titulats: 6 mesos.
2. Personal de càrrecs intermedis: 2 mesos.
3. Personal administratiu: un mes per als auxiliars, aspirants i telefonistes, i 2 mesos per a les categories restants.
4. Personal subaltern d'ofici i oficis diversos: un mes.
5. Personal no qualificat: 15 dies.

En la contractació en la qual s'estableixi una durada inicialment indefinida, el període de prova serà de 2 mesos per als treballadors dels apartats 2,3,4 i 5 de l'escala d'aquest article.

Només s'entendrà que el contracte de treball està sotmès al període de prova si així consta per escrit. Durant el període de prova, l'empresa i el treballador podran resoldre el contracte sense necessitat de preavís i sense dret a cap indemnització.

Transcorregut el període de prova, el treballador ingressarà a l'empresa com a fix de plantilla, llevat que hagi estat contractat com a eventual, interí o per a obra o servei determinat, computant-se amb caràcter general el període esmentat.

Article 30

Classes de contracte

El personal, segons la seva permanència i modalitat de contracte de treball, podrà ser: fix de plantilla, per a obra o servei determinat, eventual i interí, sense perjudici de la contractació temporal de treballadors realitzada d'acord amb les normes de contractació previstes en l'Estatut dels treballadors i altres disposicions vigents.

Article 31

Contracte indefinit

El contracte de treball es presumirà concertat per temps indefinit sense més excepcions que les que s'indiquen en els articles següents a aquesta secció.

Article 32

Contracte d'obra i servei

En els contractes d'arrendament dels serveis de neteja per temps cert o en els que es prevegi la seva resolució unilateral, les empreses de neteja podran contractar personal per a aquests serveis determinats, resolent-se el contracte de treball quan el contracte d'arrendament de serveis es resolgui, qualsevol que fos la causa d'aquesta resolució.

Si, per necessitats d'organització de l'empresa, s'ha d'assignar aquest personal a altres obres o serveis diferents d'aquells per als quals va ser contractat, no podrà la seva condició de contractat per a obra o servei determinat, sempre que el canvi de lloc no es prolongui més de 3 mesos i, conclosos els quals, torni al lloc o llocs de treball per als quals va ser contractat inicialment.

A la finalització del contracte el treballador tindrà dret a rebre una indemnització de la quantia que s'estableix en l'art. 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors. L'esmentada indemnització serà de 8 dies per any de treball.

Article 33

Contracte a temps parcial

A la província de Tarragona: En un mateix centre de treball i en el supòsit que la franja horària per a la realització del servei ho faci possible, s'han d'ampliar els contractes de menys de 12 hores, en lloc de fer les noves contractacions, en el cas que s'hagin de produir.

El mateix criteri d'ampliació de jornada ha de regir si es dóna la possibilitat de concertar nous contractes en centres adjacents o molt pròxims que no suposin increment de jornada per motius de desplaçaments.

Article 34

Contracte eventual

S'entendrà per personal eventual el que es contracti en ocasió de neteges extraordinàries, d'obres noves, fires, concursos, exposicions temporals, circumstàncies del mercat, acumulació de tasques, excés de comandes o raons de temporada, tot i tractant-se de l'activitat normal de l'empresa, i en general, aquells que es contractin per dur a terme treballs que, per raons de la seva naturalesa, siguin temporals i no permanents.

En aquests casos, el contracte de treball tindrà una durada màxima de 12 mesos en un període de 18 mesos i ha d'expressar-se causa determinant de la seva durada.

Aquells treballadors eventuais el contracte dels quals arribi al període màxim pactat, de 12 mesos, passaran a ser indefinits o fixos de plantilla, ja sigui per completar l'esmentat període en un sol contracte o en diversos.

En el cas que el contracte eventual fos rescindit en acabar la seva durada, no podrà admetre's un altre treballador eventual per ocupar el mateix lloc fins a transcorreguts 3 mesos.

Article 35

Contracte d'interinatge

És personal de l'empresa durant les absències d'aquest, com a conseqüència d'incapacitat temporal, vacances, excedència o altres causes que obliguin l'empresa a reservar la seva plaça a l'absent.

En els contractes d'interinatge per suplència d'un treballador en situació d'incapacitat temporal (IT) o invalidesa provisional, i que cessi per resolució definitiva del contracte, l'interí passarà a ocupar el lloc amb el mateix caràcter i les mateixes condicions laborals i econòmiques que el substituït, excepte els complementos *ad personam* que tingués reconeguts el substituït.

Article 36

Formalització de contractes

Els contractes de treball del personal per a servei determinat, eventual o interí han de con-

signar-se per escrit quan la seva durada sigui superior a 7 dies, i hi haurà de constar respectivament el lloc o llocs de la prestació del contracte o tasca o servei específic que el determini, el treball que ha d'efectuar el contractat i el temps cert de la seva durada, el nom del substituït i la causa de la seva substitució, amb expressió de les seves condicions, objecte i durada, sense perjudici del període de prova establert en l'article 29 d'aquest Conveni.

El treballador ha de rebre una còpia degudament autoritzada del seu contracte de treball, i les empreses estaran obligades a notificar la terminació del seu contracte amb 15 dies d'antelació, excepte en els supòsits del contracte d'interinatge la finalització del qual sigui incerta.

En cas de contractació eventual i substitucions es percebrà la mateixa retribució i els mateixos drets socials que percebi i tingui el personal del centre, excepte antiguitat i complements de caràcter personal.

Article 37

Contractació de minusvàlids

Les empreses han de complir amb allò establert en matèria de contractació de minusvàlids, amb la legislació vigent, aplicable en cada moment.

Article 38

Plantilles

Totes les empreses subjectes a l'àmbit d'aplicació del present Conveni han de tenir un 30% de la plantilla amb contractes de caràcter fix.

Article 39

Cessament voluntari del treballador

El treballador que desitgi cessar voluntàriament en el servei de l'empresa estarà obligat a posar-ho en coneixement d'aquesta, complint els terminis següents de preavis:

1. Personal del grup directiu i tècnics titulats: 2 mesos.
2. Personal dels grups administratius i càrrecs intermedis: 1 mes.
3. Personal dels grups (personal no qualificat i oficis diversos): 15 dies.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavisar per escrit amb l'antelació indicada donarà dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en l'avís. Els treballadors han d'exigir, i les empreses estaran obligades a lliurar, el corresponent justificant de recepció al treballador que en la forma adequada li notifiqui el cessament.

Article 40

Cessament del treballador de contracte eventual

El personal eventual cessarà automàticament quan hagi transcorregut el termini per al qual va ser contractat, o hagi desaparegut la causa que va determinar la seva contractació eventual, tot això, sense perjudici de les causes d'acomiadament que pugui incórrer o allò establert per als cessaments per causes econòmiques o tecnològiques. El cessament per fi de termini o causa de l'eventualitat donarà dret a la indemnització establerta en l'art. 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors, de 8 dies per any o part proporcional al temps i a la jornada treballada.

Article 41

Cessament del treballador de contracte interí

El personal interí cessarà automàticament, llevat de causes d'acomiadament, econòmiques o tecnològiques, en reincorporar-se al treball el personal fix al qual venia substituint. El cessament del personal interí no donarà dret a cap indemnització.

Article 42

Cessament del treballador de contracte d'obra o servei

El personal contractat per a obra o servei determinat cessarà, llevat de causes d'acomiadament, econòmiques o tecnològiques, quan les empreses perdin la concessió dels serveis de neteja i manteniment, totalment o parcial, o concloguin els treballs de la seva categoria professional en les obres o els serveis per als quals va ser contractat. El cessament ha de preavisar-se amb 15 dies d'antelació i compensar-se econòmicament d'acord amb l'article 49.1.c) de l'Estatut dels treballadors, de 8 dies per any o part proporcional al temps i jornada treballada.

Article 43

Terminis de liquidació

En els casos de cessament del treballador per finalització del contracte, les empreses estaran obligades a liquidar l'endemà del cessament efectiu la totalitat dels havers i les parts proporcionals meritades pel treballador fins a la data del cessament.

L'incompliment d'aquesta obligació empresarial comportarà el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari d'un dia per cada dia de retard en la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavis.

En els casos de cessament voluntari del treballador, si el treballador ha preavisat amb l'antelació prevista en l'article anterior, les empreses estaran obligades a liquidar dins dels 3 dies següents del cessament efectiu la totalitat dels havers i les parts proporcionals meritades pel treballador fins a la data del cessament, i quan el treballador no hagués preavisat amb l'antelació adequada, o el preavis sigui inferior a l'antelació adequada, les empreses estaran obligades a liquidar dins dels períodes o les dates de pagament habituals en l'empresa.

Article 44

Excedència

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa

1. La forçosa: que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per al càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. L'ingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament del càrrec públic i el seu reingrés serà amb caràcter automàtic.

Així mateix, tindran dret, prèvia sol·licitud, a passar a la situació d'excedència a l'empresa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu i el seu reingrés serà amb caràcter immediat.

2. La voluntària: El treballador amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any, tindrà dret, prèvia sol·licitud, a passar a la situació d'excedència voluntària per un termini no menor a un any i no major a 5. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador.

dor si han transcorregut 3 anys des del final de l'anterior excedència. El reingrés de l'excedent voluntari haurà de ser comunicat amb un mes d'antelació al venciment de l'excedència.

3. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadopció, comptant des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, els treballadors per atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se pel seu compte i no desenvolupi activitat retributiva.

L'excedència regulada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donarà fi a aquell que, si s'escau, es vingués gaudint.

En el període en què el treballador es trobi en aquesta situació d'excedència, el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut l'esmentat termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

4. El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hagués o es produïssin a l'empresa.

CAPÍTOL 4

Règim disciplinari

Article 45

Són faltes lleus

1. Faltar un dia al treball sense causa justificada.

2. Fins a 3 faltes de puntualitat, d'un retard superior a 5 minuts i inferior a 30 minuts dins del període d'un mes.

3. Abandonar el lloc de treball sense causa justificada o el servei per breu temps durant la jornada. Si es causés com a conseqüència de l'esmentat abandonament perjudici de consideració a l'empresa, als companys de treball, als clients o al personal d'aquesta, o fos causa d'accident, la falta podrà revestir la consideració de greu o molt greu.

4. No notificar amb caràcter previ l'absència al treball i no justificar dins de les 24 hores següents, llevat que es provi la impossibilitat d'haver-ho fet, la raó que la motiva. Quan l'incompliment de l'anterior origini conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta podrà reputar-se greu o molt greu.

5. Les petites distraccions en la realització del treball, o en la cura i conservació de les màquines, útils, eines, instal·lacions, etc. Quan l'incom-

pliment de l'anterior origini conseqüències de gravetat en la realització del servei, la falta pot reputar-se greu o molt greu.

6. La inobservança de les ordres de servei, així com la desobediència als comandaments, tot això en matèria lleu.

7. La falta de respecte i consideració en matèria lleu als subordinats, companys, comandaments, personal i públic, així com la discussió amb aquests dins de la jornada de treball, i les ordres donades amb descortesia.

8. La falta de lavabo i neteja personal.

9. No comunicar a l'empresa els canvis de residència i domicili.

10. No atendre el públic amb la correcció i diligència adequades. Aquesta falta podrà revestir major gravetat, segons les circumstàncies en què es produeixin i sempre que es faci en presència de persones alienes a l'empresa.

11. L'embriaguesa ocasional.

12. No comunicar els canvis haguts en la família o situació personal que pugui afectar prestacions de la Seguretat Social. L'ocultació maliciosa de dades en aquesta matèria serà falta greu.

Article 46

Són faltes greus

1. La doble comissió de falta lleu dins del període d'un trimestre, excepte en les de puntualitat, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que hagués intervingut sanció que no sigui amonestació verbal.

2. Més de 3 faltes de puntualitat en assistència al treball en el període d'un mes, superiors a 5 minuts.

3. La falta d'assistència al treball de 2 dies en el període d'un mes sense causa justificada.

4. Lliurar-se a jocs o distraccions, qualssevol que siguin, dins de la jornada de treball.

5. La desobediència als comandaments en matèria de treball. Si impliqués crebant manifest de la disciplina, o se'n derivés perjudici notori per a l'empresa, es reputarà molt greu.

6. La suplantació de la personalitat d'un company en fitxar o signar. Serà sancionat tant el que fitxa per un altre com aquest últim.

7. La voluntària disminució de l'activitat habitual o la negligència o desídia en la feina que afecti la bona marxa del servei.

8. La simulació de malaltia o accident.

9. L'ocupació de temps, materials, útils, vestuari o eines en qüestions alienes al treball, en benefici propi.

10. La imprudència en acte de servei. Si impliqués risc d'accident per a un o per a companys o personal públic, o perill d'avaries per a les instal·lacions, podrà ser considerada falta molt greu. En tot cas, es reputarà imprudència greu el no ús de les peces i aparells de seguretat obligatoris.

11. L'embriaguesa en dependències de clients de l'empresa.

12. Les previstes en el capítol de faltes lleus que per entitat puguin ser qualificades de greus (núm.: 3, 4, 5 i 10 del capítol de faltes lleus).

13. Les ordres donades de manera agressiva o amb amenaces.

Article 47

Són faltes molt greus

1. La reincidència en comissió de falta greu en el període de 6 mesos, encara que sigui de diferent naturalesa.

2. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de 6 mesos o 20 en un any.

3. Més de 3 faltes injustificades al treball en el període d'un mes, més de 6 en el període de 4 mesos o més de 12 en el període d'un any.

4. La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança i el furt o robatori, tant a companys de treball com a l'empresa o a tercers durant el desenvolupament de les seves tasques o fora d'aquestes al centre de treball o oficines de l'empresa.

5. Fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes en útils, màquines, instal·lacions, edificis, béns, documents, etc., tant de les empreses com dels seus clients, així com causar accident per dol, negligència o imprudència inexcusable.

6. Efectuar treballs pel seu compte o per compte aliè estant en situació d'incapacitat temporal, així com fer manipulació o falsedats per prolongar l'esmentada situació.

7. La continuada i habitual falta de lavabo i neteja, de tal índole que produeixi queixes justificades en companys de treball o tercers.

8. L'embriaguesa habitual.

9. La violació del secret de correspondència o de documentació de l'empresa, o de les persones en els locals i les instal·lacions de les quals es facin les tasques de neteja.

10. Els mals tractes de paraula o d'obra, o falta greu de respecte i consideració a les persones dels seus superiors, companys, subordinats o familiars d'aquests, així com a les persones en els locals o instal·lacions de les quals portés a terme la seva activitat, i als empleats d'aquests, si n'hi hagués.

11. La participació en la comissió d'un delicte qualificat com a tal en les lleis penals, així com la retirada temporal o definitiva del permís de conduir per als conductors o netejadors conductors, sigui per sentència, com a mesura precautòria o com a sanció administrativa per comissió d'actes qualificats com a imprudència simple o temerària.

12. L'abandonament del treball en llocs de responsabilitat.

13. La disminució voluntària o continuada del rendiment.

14. Originar baralles i batusses amb companys de treball o amb persones o els seus empleats per a les quals faci tasques de neteja.

15. La comissió d'actes immorals en el lloc de treball o en els locals de l'empresa, dins i fora de la jornada laboral.

16. L'abús d'autoritat, d'acord amb la definició jurisprudencial d'aquest.

17. La competència il·lícita per dedicar-se, dins o fora de la jornada laboral, a desenvolupar pel seu compte idèntica activitat que l'empresa.

18. Les derivades en allò previst en els números 6 i 11 del capítol de faltes greus i aquelles faltes lleus i greus les quals es prevegi que es poden incloure en aquest grup de faltes.

19. La persecució sexual en la feina.

20. La desobediència a comandaments o delegats en matèria de seguretat i salut laboral. I la no-utilització dels equips de protecció individuals assignats per l'empresa o pel Comitè de Seguretat i Salut Laboral o els delegats de prevenció.

21. La inassistència a cursos de formació en matèria de prevenció de riscos laborals progra-

mats o organitzats per l'empresa sense causa justificada, sempre que aquests es portin a terme dins de la jornada laboral.

Article 48

Sancions

Per falta lleu:

- Amonestació verbal
- Amonestació per escrit
- Suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies

Per falta greu:

- Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies
- Inhabilitació per a l'ascens per un període no superior a 2 anys
- Acomiadament

Article 49

Prescripció

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus, als 20 i les molt greus, als 60 dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se comès.

Article 50

Comunicació

En cas de sanció als treballadors per falta molt greu, l'empresa ha d'informar al Comitè d'empresa o delegat de personal.

Article 51

Acomiadaments disciplinaris

En els acomiadaments disciplinaris ha d'atènyer-se a allò regulat en els articles 54 i 55 de l'Estatut dels treballadors, en la Llei de procediment laboral, en les normes de desenvolupament i a l'aplicació d'aquestes i altres disposicions concordants, així com a les causes específiques consignades com a faltes i sancions en el capítol d'aquest Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL 7

Jornada, horari de treball, hores extraordinàries, descans dominical, treball en dies festius i vacances

Article 52

Quadre horari

Les empreses elaboraran el corresponent quadre horari de treball del seu personal i el condicionaran en els diferents serveis al rendiment més eficaç i a la facultat organitzativa de l'empresa.

Per això serà facultat de les empreses organitzar torns i relleus i canviar-los quan calgui o sigui convenient per a la bona marxa del servei, prèvia intervenció de la representació legal dels treballadors.

Article 53

Jornada de treball

La jornada de treball en el sector a Catalunya serà de 40 hores setmanals, la qual podrà ser distribuïda per les empreses, entre el seu personal, entre les 0 i les 24 hores de cada dia, de manera que el treballador no faci més de 9 hores diàries i que entre la terminació de la jornada diària i el començament de la següent disposi, almenys, d'un descans de 12 hores.

La jornada laboral del personal de les empreses de neteja està limitada pel seu inici, entenent-

se com a tal el moment en què el treballador està en condicions, una vegada vestit per al treball, d'iniciar les seves tasques; i pel seu final, entenent-se com a tal l'instant en què el treballador deixa les seves tasques i es disposa a netejar-se per sortir.

Article 54

Jornada partida

S'entendrà per jornada partida la que el treballador efectui per parts, sempre que des d'una de les parts fins al principi de la següent hi hagi una hora o més de descans.

Per a Barcelona i Girona la jornada diària no excedirà de més de 3 parts (una hora entre part i part) des de la firma del present Conveni col·lectiu.

Article 55

Reducció de la jornada

Si, com a conseqüència de la resolució o modificació dels contractes d'arrendament del servei de neteja de determinat centre, la jornada de treball del personal es veïes reduïda, l'empresa estarà obligada a oferir per escrit als treballadors afectats que completin la seva jornada laboral en un altre centre de treball. Si el treballador no acceptés l'ofertament, passarà a percebre el seu salari a prorrata de la jornada realitzada. Si l'empresa no fes tal ofertament, estarà obligada a mantenir el salari que vingués gaudint el treballador amb anterioritat a la reducció de la jornada, i fins que pugui oferir-li la realització de la jornada original. En aquest cas s'ha de complir allò abans establert per a l'alternativa de no-acceptació.

Article 56

Treball nocturn

Es considera treball nocturn el comprès entre les 22 hores i les 6 hores.

S'acorda recomanar a les empreses de neteja que, en els casos de treball nocturn i llocs aïllats, procurin que el personal que presti els esmentats serveis en solitari els facin acompanyats i, en el supòsit que això no fos possible, es posin al seu abast els mitjans de comunicació o alarma necessaris per a casos d'emergència.

Article 57

Temps de descans durant la jornada

A les províncies de Barcelona i Girona

En el supòsit de jornada completa continuada s'estableix un període de descans de 25 minuts i quan la jornada sigui inferior es descansarà:

- 20 minuts, sempre que es treballin al mateix centre 5 hores o més.
- 15 minuts, quan es treballin 5 hores o més seguides en més d'un centre de treball.

Es computarà l'esmentat període de descans des del moment en què es deixa el treball fins al moment en què s'inicia de nou. L'esmentat període es retribuirà com a treballat, amb excepció dels complementos salarials de quantitat i qualitat, i es computaran com a efectivament treballats a tots els efectes.

A la província de Lleida

En el supòsit de jornada normal de treball de manera continuada, s'estableix un període de descans de 30 minuts si aquesta és de 7 hores o més. Quan l'esmentada jornada sigui de 5 a 7 hores, el període de descans serà de 20 minuts, computant-se els esmentats períodes de descans

com a efectivament treballats. Es computaran també com a efectivament treballats els períodes de temps utilitzats en els desplaçaments entre centres de treball dins de la jornada laboral.

A la província de Tarragona

Quan la jornada es realitzi de manera continuada, s'estableix un període de descans de 25 minuts. En el cas de jornada completa partida, es tindrà dret a 20 minuts, que es farà al centre de major durada.

A aquests efectes, els esmentats períodes de descans es computaran com a temps realment treballat i es retribuiran com a salari cotitzat. També es computaran com a temps treballat els períodes utilitzats en els desplaçaments entre centres de treball, dins de la jornada laboral.

S'entendrà com a jornada laboral continuada, a aquests efectes, la que des del moment del seu inici fins a la seva terminació no estigui interrompuda per un període superior a mitja hora.

Article 58

Descans setmanal

Tenint en compte les característiques especials de l'activitat i el caràcter de servei públic d'entitats a les quals es presta, tot el personal tindrà dret a gaudir d'un descans setmanal que s'efectuarà preferentment en dissabte a la tarda i diumenge, o bé, diumenge i dilluns al matí, d'acord amb el que s'estableix en l'article 37.1 de l'Estatut dels treballadors i les seves disposicions de desenvolupament. Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal d'un dia i mig continuat.

En atenció al caràcter públic del servei que es presta, si el treballador hagués de treballar en diumenge o festiu, es retribuirà tal com s'estableix en l'article 71 d'aquest conveni per a cada província.

Article 59

Vacances

S'estableix per a tot el personal subjecte al present Conveni un període de vacances de 31 dies naturals retribuïts tal com s'especifica en l'article 85. El personal que no porti l'anualitat completa al servei de l'empresa gaudirà dels dies que li corresponguin proporcionalment al temps treballat, computant-se l'esmentada anualitat des de l'1 d'agost fins al 31 de juliol de l'any següent.

Les vacances s'establiran preferentment en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Per a això les empreses, duran a terme un pla de vacances que serà conegut pels treballadors, pels seus delegats i pels comitès d'empresa amb 2 mesos d'antelació, el qual s'exposarà en el tauler d'anuncis.

Només en els casos d'urgències, imponderables o subrogacions no previstes que alterin l'esmentat pla, i d'acord amb els representants dels treballadors, podrà variar-se la programació elaborada amb anterioritat.

De comú acord, empreses i treballadors, de manera individual, podran arribar a acords de realització de vacances en altres dates de l'any que les indicades com a preferents.

Les dates dels dies de vacances del treballador pluriocupat les establirà aquella de les empreses per a la qual dugui a terme la part de jornada més gran. En cas d'igualtat, serà aquella

de vinculació més antiga amb l'esmentat treballador.

Si al moment d'iniciar-se el seu període de vacances, el treballador es troba en situació de baixa per accident laboral, ha d'iniciar-les al moment de l'alta. Els dies gaudits de menys per haver estat de baixa no els perdrà i els gaudirà a continuació, llevat de pacte exprés entre les parts.

En cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització de 5 o més dies, previs a l'inici de les vacances, tindrà el mateix tractament a efectes de data de vacances, els treballadors/ores gaudiran de les seves vacances una vegada finalitzat el descans, sempre dins de l'any natural que correspongui.

Província de Tarragona

En el cas que el període de gaudi de les vacances coincidís amb alguna de les festes d'àmbit nacional o local, el treballador/a les ha de gaudir a continuació, de manera immediata i d'acord amb el nombre de dies que hagin coincidit amb els festius.

Quan el període de vacances coincideixi amb incapacitat temporal, ja sigui per malaltia comuna, maternitat o accident de treball, el gaudi d'aquestes no es perdran i es gaudiran immediatament després de l'alta mèdica, sempre limitades a la finalització de l'any natural.

Les vacances mai s'iniciaran en dia festiu del treballador, ni tampoc en dia que coincideixi amb el descans setmanal del treballador.

Article 60

Llicències retribuïdes

Els treballadors regits per aquest Conveni tindran dret al gaudi de llicències sense pèrdua de retribució en els casos i amb la durada que a continuació s'indiquen:

- Matrimoni del treballador: 15 dies.
- Part de la dona: 4 dies si es produeix a la localitat de residència i 8 si té lloc fora d'aquesta.
- En la data del part o posterior, els familiars de 1r grau de consanguinitat o afinitat de la persona que doni a llum tindran dret a 1 dia si el part fos a la província i a 2 dies si tingués lloc fora d'aquesta.
- Mort o malaltia greu del cònjuge, ascendents, descendents o germans dels 2 cònjuges: 4 dies si es produeix a la província de residència i 8 dies si es produeix fora d'aquesta.

En cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica, el permís serà:

- Per 1 dia o fracció, permís d'1 dia.
- Per 2 dies, permís de 2 dies.
- Per 3 o més dies, permís de 4 dies.

En l'hospitalització, els dies de permís seran els indicats anteriorment, tant si es produeix a la província com fora d'aquesta, amb la corresponent justificació.

En el cas d'intervenció quirúrgica fora de la província, però dins de Catalunya, tindrà 1 dia més dels que li correspongui i si tingués lloc fora de Catalunya, 2 dies.

e) Compliment de deures públics ordenats per l'autoritat competent o impostos per les disposicions vigents: pel temps indispensable.

f) Els càrrecs representatius sindicals gaudiran dels drets establerts en les disposicions legals vigents.

g) Per concórrer a exàmens: durant el temps indispensable.

h) Un dia per trasllat del domicili habitual.

i) Per matrimoni de fills i de germans: 1 dia dins de la província i 2 dies si té lloc fora d'aquella. El dia de permís ha de coincidir amb la data de celebració o el dia posterior. En el cas de matrimoni de fills, serà opció dels pares de tots dos gaudir de l'esmentat permís el dia del casament, l'anterior o el posterior d'aquest. El treballador necessàriament ha d'acreditar, quan li sigui possible i sempre abans d'1 mes, la celebració de l'esmentat matrimoni aportant la corresponent fotocòpia del llibre de família dels contractes.

j) Aquells treballadors als quals els coincideixi l'horari de visita del seu metge de capçalera amb la seva pròpia jornada de treball, tindran dret a 4 hores cada trimestre per assistir a la visita mèdica per motius propis o per acompanyar fills/es, ascendents de primer grau de consanguinitat, sempre que, en els 2 casos, convisquin amb el treballador/a i acreditin l'esmentada convivència, sense cap pèrdua de retribució. Les esmentades hores hauran de ser justificades per mitjà de part facultatiu i no es podran acumular en els diferents trimestres.

Per a assistència al metge especialista, el permís serà pel temps necessari, havent-lo de justificar igualment amb part facultatiu.

A la província de Tarragona

Quan per malaltia el treballador necessiti assistir a una visita mèdica en hores dins de la seva jornada laboral, les empreses concediran, sense pèrdua de retribució, el permís pel temps necessari. L'esmentat permís s'ha de justificar amb el volant corresponent expedid pel facultatiu.

k) Parelles de fet. Les parelles de fet tindran el mateix tractament a efectes de llicència que un matrimoni convencional, amb les especificacions següents:

1) S'entendrà com a parella de fet aquella que estigui convivint de fet, estigui empadronada en el mateix domicili i inscrita com a parella en el Registre Municipal del domicili o, si no n'hi ha, de la Generalitat o Registre Públic Oficial per a aquestes situacions, i això amb un any d'antelació a la sol·licitud de qualsevol permís retribuït. L'empresa podrà sol·licitar, en qualsevol cas, un certificat del registre corresponent i un certificat de convivència.

2) No es tindrà dret, en cap cas, als 15 dies per matrimoni.

3) Tindrà els mateixos drets respecte a llicències, els ascendents i descendents de la parella del treballador, amb la limitació i els requisits aquí establerts.

l) Dies d'assumpes propis:

A les províncies de Barcelona i Girona 2 dies. Ha de preavisar-se per escrit amb un mínim d'antelació de 7 dies a la data proposta de gaudi.

El personal que no porti una anualitat completa al servei de l'empresa gaudirà del dia o jornada que li correspongui proporcionalment al temps i a la jornada treballats, computant-se aquesta anualitat des de l'1 de gener al 31 de desembre.

Els treballadors que ja hagin gaudit dels dies d'assumpes propis amb una empresa i, per su-

brogació, passin a una altra no tindran dret a una nova sol·licitud.

En els centres de menys de 10 treballadors, no podran coincidir 2 treballadors en el mateix de gaudi, i en centres de més d'1 treballador el límit està en el 10% de la plantilla del centre.

El segon dia no serà acumulable en vacances, ni es podrà sol·licitar en ocasió de ponts o per fer-los. A més gaudiran del Dissabte Sant com a dia festiu. Si no és possible, per necessitats del servei, les empreses han d'abonar en la seva substitució l'equivalent al salari dia del conve-

ni.

A la província de Lleida, 2 dies: un dia per a gestions personals, però el treballador ha d'anunciar-lo a l'empresa amb una antelació de 2 dies.

Un dia de lliure disposició que ha de sol·licitar-se a l'empresa amb un preavis mínim de 7 dies, el qual no podrà acumular-se ni a l'inici ni al final dels períodes de vacances ni als ponts, i en cap cas no podrà gaudir-se d'aquest per més del 10% de la plantilla del centre de treball, llevat de pacte en contra entre empresa i treballador. A més gaudirà del dissabte sant com a dia festiu, i en el cas que s'hagi de treballar, l'empresari podrà optar per determinar la seva compensació econòmica amb el salari d'un dia o amb un dia de descans entre setmana.

A la província de Tarragona, 3 dies, el gaudi dels quals s'ha de negociar entre empresa i treballador.

CAPÍTOL 8

Drets sindicals i de representació col·lectiva

Article 61

Drets sindicals

Els delegats de personal i els comitès d'empresa tenen els drets i les garanties següents:

Hores sindicals:

A les províncies de Barcelona i Girona. Sense perjudici d'allò establert en l'ET, els delegats de personal, els membres del Comitè d'empresa i els membres del Comitè de centres disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes i no acumulables, cadascun d'aquests per a l'exercici de funcions de representació, segons l'escala següent.

Fins a 100 treballadors 22 hores.

De 101 a 250 treballadors 24 hores.

De 251 a 500 treballadors 36 hores.

De 501 a 750 treballadors 42 hores.

De 751 d'ara endavant 44 hores.

De les mateixes hores indicades en aquest article es beneficiaran els representants legals dels treballadors amb jornada de treball nocturna, sempre que acreditin per escrit, signat i segellat per la central sindical a la qual pertanyin, el nombre d'hores que necessiten i el dia que les faran efectives dins de la seva jornada, comunicant a l'empresa la realització d'aquelles amb una antelació mínima de 24 hores.

Els representants dels treballadors que no pertanyin a centrals sindicals tindran els mateixos drets i les mateixes obligacions que aquells, havent de justificar suficientment les gestions d'ordre sindical efectuades, de conformitat amb allò que estableix el paràgraf anterior.

Com a excepció a la no-acumulació, es podrà acumular mensualment el crèdit horari de 2 delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa de cada central sindical en un d'ells en la quantia que convinguin, sempre que sigui entre treballadors del mateix centre i es comuniqui a l'empresa amb una setmana d'antelació.

En aquells centres de treball en els quals s'haguessin fet eleccions sindicals de centre, en el cas de subrogació d'empreses, els representants dels treballadors passaran com a tals i en idèntica situació a la nova empresa adjudicatària.

Els representants dels treballadors que ostentïn càrrecs sindicals en la Direcció federativa de Catalunya podran acumular mensualment el crèdit horari propi i el de 2 més delegats o membres del Comitè d'empresa en la quantia que convinguin, prèvia conformitat dels afectats i comunicant-ho per escrit a la direcció de l'empresa amb antelació suficient.

En el domicili social de cada empresa es podrà disposar, a petició dels representants legalment elegits, d'un tauler d'anuncis i informacions, però del contingut d'allò que es col·loqui o es faci referència seran responsables el Comitè o el delegat de personal de l'empresa, sense perjudici de l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

A la província de Tarragona.

a) Cada delegat de personal i cada membre de Comitè d'Empresa té 40 hores mensuals, retribuïdes normalment, per exercir les funcions de representació, informació i assessorament, com també per assistir a les reunions que convoquen els sindicats als quals pertanyen.

Queden excloses d'aquest còmput de temps les reunions que es convoquin a instància de l'empresa i de l'Administració.

Com a excepció a la no-acumulació de crèdit horari sindical, els representants dels treballadors que pertanyin al mateix sindicat poden acumular les hores fins al límit de crèdit de 3 treballadors/ores, independentment de si són delegats o membres del Comitè d'Empresa, i han d'avisar l'empresa amb 72 hores de temps de la data en què es realitzi. El comunicat per preavisar l'empresa ha de fer constar el nom dels 2 treballadors (cedent i beneficiari). L'acumulació es fa pel còmput mensual amb el límit màxim de 120 hores.

b) L'empresa té l'obligació de facilitar tauler d'anuncis, en el qual els representants legals del personal puguin exposar les publicacions que es considerin interessants per als treballadors.

c) Els delegats de personal i els membres del Comitè d'Empresa no poden ser sancionats o acomiadats si abans no se'ls ha instruït l'expedient corresponent.

d) Els treballadors que portin 3 mesos al centre de treball poden tenir la condició de candidats a les eleccions sindicals.

e) Els treballadors disposaran de 5 hores anuals per a la celebració d'assemblees, que l'empresa ha de pagar. La durada màxima de les assemblees és d'una hora, el permís s'ha de sol·licitar necessàriament amb 48 hores de temps i poden tenir lloc al mateix centre de treball.

Article 62

Seccions sindicals

A la província de Tarragona

Les centrals sindicals legalment constituïdes poden formar seccions sindicals a les empreses

o als centres de treball en els quals el nombre d'afiliats sigui com a mínim del 10% de la plantilla.

Les seccions sindicals d'empresa i els delegats sindicals d'aquesta tenen els drets i les garanties següents.

a) El delegat de la secció sindical és el representant legal del sindicat.

b) Qualsevol afiliat a un sindicat que sigui designat per a aquest a fi de desenvolupar funcions de direcció sindical, disposarà de les llicències i l'excedència oportunes no retribuïdes.

c) Hi ha d'haver llibertat per exercir les tasques de proselitisme i afiliació, per distribuir qualsevol classe de publicacions considerades d'interès per als treballadors i, també, per cobrar les quotes de les seccions sindicals constituïdes, sempre que aquests actes no impliqui una disminució de la jornada laboral.

d) Tenen dret a un permís sense retribuir com a màxim de 8 dies l'any per assistir als congressos de la seva central sindical.

El temps de durada de l'assemblea s'ha de comptar com a jornada laboral.

Article 63

Cobrament de quotes sindicals

A les províncies de Barcelona i Girona:

Les empreses han de descomptar de la nòmina d'aquells treballadors que ho sol·licitin per escrit l'import de la quota mensual que han d'abonar a la seva central sindical. A aquest efecte, l'escrit ha de contenir:

Quantia que s'ha de descomptar.

Entitat bancària i compte corrent on han d'abonar-se les esmentades quantitats mensualment.

En el cas que el treballador, una vegada feta la petició, desitgi que no se li descompti, ha de comunicar-ho per escrit, així com qualsevol augment o disminució de la quantitat que s'ha de descomptar, excepte si aquest augment vingui autoritzat en l'escrit de sol·licitud a l'empresa.

En cas de subrogació, la nova empresa adjudicatària ha de seguir descomptant de la nòmina dels treballadors afectats l'import de la quota que satisfegin a la central sindical corresponent sense necessitat de nova comunicació del treballador. L'esmentada circumstància i quantia serà comunicada per l'empresa sortint a l'entrant.

Article 64

Delegat sindical

A les províncies de Barcelona i Girona:

Els sindicats que demostrin tenir una representació del 10% de delegats de personal i comitès d'empresa en el sector tindran dret a nomenar delegat sindical, amb els mateixos drets que la LOLS els reconeix, a les empreses o centres de treball que tinguin 150 treballadors o més, sempre que es justifiqui un 10% d'afiliació del sindicat en aquesta empresa.

CAPÍTOL 9

Subrogacions

Article 65

Normes reguladores de l'estabilitat en l'ocupació per al personal subjecte a l'àmbit d'aquest Conveni en els casos de substitució d'una empresa per una altra.

Per tal de garantir i contribuir al principi de l'estabilitat en l'ocupació del personal que, inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni, ve afectat per la dinàmica de substitució de l'adjudicatari de la contracta, es pacten les normes següents:

1. Quan l'empresa o institució principal decideixi prescindir del contractista que efectua el servei i passar a fer-lo directament per si mateixa, sempre que per a això precisés contractar personal addicional al de la seva pròpia plantilla, ha d'incorporar els treballadors que duïen a terme el servei per compte de l'esmentat contractista, fossin quines fossin la modalitat i les condicions del seu contracte laboral.

Per contra, si l'empresa o institució principal passés a dur a terme directament el servei mitjançant treballadors que ja pertanyien a la seva pròpia plantilla abans de notificar la resolució de la contracta, no estarà obligada a incorporar la plantilla que efectuava el servei per compte del concessionari sortint.

En el cas que l'empresa o institució principal rescindís el contracte d'arrendament dels serveis de neteja amb la idea de portar-lo a terme amb el seu propi personal, i posteriorment contractés amb una altra empresa l'esmentat servei de neteja, sempre que es contracti l'esmentada empresa en un termini d'un any a comptar des de la rescissió de l'anterior, la nova concessionària de neteja ha d'incloure en la seva plantilla tot el personal afectat de la primera empresa com si d'una subrogació normal es tractés. I si l'empresa cessant hagués indemnitzat el seu personal, tindrà dret a percebre de la nova adjudicatària el cost de la indemnització abonada.

2. Al final d'una contracta, tots els treballadors que, depenent del concessionari sortint, portin prestant els seus serveis a les dependències de l'empresa o institució principal que contracta un mínim de 4 mesos anteriors a la data d'aquell termini, passaran a dependre del nou adjudicatari del servei, sigui quina sigui la modalitat del contracte d'aquests treballadors (contractats a termini o per a servei determinat, fixos de plantilla, temporals, eventuais, interins, etc.), respectant-los modalitat de contracte, categoria professional, jornada, horari, antiguitat i import total de salaris, tant els d'aquest Conveni com els d'extraconveni, que cadascun d'ells tingui reconeguts en el moment de liquidar la seva relació laboral amb el concessionari sortint.

També es respectaran altres condicions addicionals pactades que tinguin formalment reconegudes aquests treballadors al terme de la contracta, si bé reconeixent aquests últims que l'organització del treball correspon a la nova empresa adjudicatària, segons ha quedat establert a l'article 11 d'aquest Conveni i en la normativa concordant.

En el supòsit que el client traslladés les seves oficines o dependències a una altra seu i adjudicés el servei de neteja a una altra empresa, aquesta estarà obligada a subrogar el personal que sota la dependència de l'anterior concessionari hagués prestat al centre anterior, sempre que l'esmentat personal reuneixi els requisits establerts en aquest article per a la subrogació.

Respecte a drets sindicals, s'especifica:

a) El Comitè de centre, d'acord amb l'estipulat en el penúltim paràgraf de l'article 82 d'aquest Conveni, mantindrà els mateixos drets que tingui reconeguts en l'empresa concessionària sortint.

b) Els delegats sindicals, delegats de personal i membres del Comitè d'empresa, si s'escau, de l'empresa concessionària sortint, perdran la seva condició de tals, i per tant, la representativitat, en ser necessàriament incorporats a la plantilla del nou adjudicatari.

Amb excepció a allò establert en el paràgraf anterior d'aquest mateix apartat b), aquells delegats de personal o membres del Comitè d'empresa, si s'escau, que fossin fixos de plantilla de l'empresa concessionària sortint i que, dins dels 24 mesos anteriors a la data efectiva del canvi d'adjudicatari, haguessin estat traslladats i adscrits al centre de treball que és objecte de l'esmentat canvi, tindran l'opció a incorporar-se en la nova empresa adjudicatària o a romandre en la plantilla de l'empresa concessionària sortint. En aquest últim supòsit, el delegat o membre del Comitè ha d'acceptar el nou lloc de treball que se li assigni, això sense perjudici que l'empresa, tan aviat com sigui possible, li assignarà tasques, jornada i horari que siguin similars als que tenia immediatament abans de l'exercici de la seva esmentada opció.

Els treballadors, malgrat el canvi d'adjudicatari de la contracta a la qual està adscrit el seu lloc de treball, tindran dret als dies de vacances encara no gaudits que han estat meritats, a prorrateig, durant la seva relació laboral amb el contractista sortint. Els esmentats dies de vacances els gaudiran, en les dates que reglamentàriament els corresponguin, durant la seva relació laboral amb el nou concessionari, respectant-se el calendari de vacances que tinguessin ja establerts, si s'escau.

Dins dels 4 mesos anteriors a la data certa de substitució d'un concessionari, com a norma general, no es respectaran les modificacions salarials, contractuals i socials que no estiguin prou justificades. En tot cas, en el supòsit de discrepància, aquesta serà sotmesa per qualsevol de les parts implicades al criteri de la Comissió paritària, la resolució de la qual serà vinculant, per a la qual cosa ha estat facultada expressament per la Taula negociadora amb la firma d'aquest Conveni.

3. Els treballadors que en el moment del canvi de concessionari portessin 4 o més mesos al centre i que estiguessin de baixa per IT, accident, excedència, invalidesa permanent o qualsevol altra causa legal que obligui l'empresa a reservar el seu lloc de treball, passaran al nou concessionari igual que la resta de personal, encara que es reincorporaran quan legalment els correspongui.

Els treballadors interins passaran a la nova empresa concessionària fins a la incorporació del substituït corresponent, independentment del temps que portessin en la sortint, excepte quan el treballador al qual substitueixen portés menys de 4 mesos al centre.

4. Els treballadors als quals només els afecti el canvi de concessionari en una part de la seva jornada laboral rebran, en relació amb l'esmentada part de la seva jornada, el mateix tractament i els mateixos drets que els treballadors referits en l'anterior apartat.

2n. A més, tant el concessionari sortint com el nou adjudicatari respectaran, cadascun en proporció a la part de la jornada que els vincula amb el treballador, el complement salarial establert en l'article 81, el temps de desplaçament des del local d'una contracta al d'una altra i el temps de

descans per a l'entrepà que el treballador hagués de rebre en el cas de dependre d'un sol contractista.

5. Quan un treballador, laboralment vinculat a 2 o més empreses de les subjectes a l'àmbit d'aquest Conveni, pateixi un accident laboral mentre treballa per a una sola d'aquestes, aquesta última satisfarà la diferència econòmica que resulti entre les prestacions per accident laboral i les prestacions per accident no laboral, de manera que l'esmentat treballador pluriocupat no tingui cap perjudici econòmic en comparació d'un altre treballador que, amb un tipus d'accident i condicions salarials idèntiques, treballés per a una sola empresa.

6. Quan, en el referit cas de pluriocupació, una de les empreses hagués de modificar l'horari del treballador, ja fos voluntàriament, per acord entre les parts o bé per la imposició de l'empresa o institució principal, el nou horari no podrà coincidir mai amb el que ja tingués reconegut a l'altra o altres empreses a les quals està vinculat el treballador en qüestió.

7. Quan la contracta de referència no hagi tingut una durada mínima de 4 mesos, els treballadors que, depenent del concessionari sortint, portin prestant els seus serveis des de la data d'inici d'aquella en els seus locals corresponents, passaran al nou adjudicatari com si portessin els 4 mesos requerits. Cal aclarir que aquí ens referim a una primera contracta de servei continuat i a cloem, en tot cas, els possibles serveis de caràcter eventual i els de condicionament o manteniment provisional per a la posada en marxa d'uns locals nous o reformats.

8. Als efectes de poder donar compliment a allò anteriorment establert, atenent el dret i responsabilitats que individualment corresponguin a cadascuna de les 4 parts implicades (els treballadors, l'empresa concessionària sortint, la nova adjudicatària i, solidàriament o subsidiàriament, l'empresa o institució principal, si s'escau), l'empresa concessionària sortint ha de facilitar a la nova adjudicatària la documentació i les dades imprescindibles que es detallen, juntament amb la forma, temps i lloc, en l'annex 1 d'aquest Conveni i que, preceptivament, podran ser revisats tant pels treballadors implicats i els seus representants, si s'escau, com per l'empresa o institució principal.

Com a suport de la veracitat de les dades aportades per qualsevol de les parts implicades, bastaran els tipus de prova admesos en dret. A títol enunciatiu i no limitador, es relacionen els següents:

Identificació de l'empresa o institució principal on està adscrit el lloc del treballador, expressada en el rebut de salaris d'aquest.

L'esmentada identificació, expressada en el contracte laboral que vincula el treballador amb l'empresa concessionària.

Les condicions fixades en el plec emès per a la licitació d'ofertes o en els documents d'adjudicació o en el contracte entre l'empresa o institució principal i l'adjudicatari.

9. En el cas que s'evidenciï, en relació amb la plantilla afectada, impagats, descoberts o irregularitats en salaris o en afiliació o cotització a la Seguretat Social que siguin imputables al concessionari sortint o a anteriors concessionaris, els treballadors afectats passaran al nou adjudicatari, encara que aquest quedarà eximit de la responsabilitat sobre qualsevol dels esmentats impagats, descoberts o irregularitats que

s'haguessin comès abans de la data de la substitució de l'empresa concessionària sortint. D'acord amb l'article 42 de l'Estatut dels treballadors i legislació concordant, seran responsables de les esmentades anomalies el concessionari sortint i, subsidiàriament amb aquest, l'empresa o institució principal contractant del servei.

10. En el cas que consti per escrit o s'evidenciï que la relació laboral entre algun treballador afectat i l'empresa concessionària sortint s'havia d'haver resolt abans de la data en la qual es faria efectiu l'ingrés d'aquest treballador a la plantilla del nou adjudicatari, l'esmentat treballador romandrà a la plantilla del concessionari sortint.

11. En el supòsit que algun dels treballadors afectats no passés a la nova empresa adjudicatària per causa d'algun dels motius establerts en aquest mateix article, continuarà a la plantilla del concessionari sortint amb subjecció a la modalitat de contracte que tingués en la data en què es produeix la substitució del concessionari.

12. En el supòsit d'intervenció d'un segon operador o *handling* (assistència en terra a companyies transportistes) en aeroports, tindrà el mateix tractament que el de successió d'empreses, regulat en aquest article respecte al servei de neteja, per la qual cosa operarà la subrogació de personal en idèntiques condicions que les aquí establertes.

El desenvolupament pràctic d'aquesta subrogació és el que s'acompanya com a annex 3 al present Conveni.

La interpretació i aplicació d'aquest apartat, en el cas de no existir acord entre les parts, queda encomanada a la Comissió Paritària del Conveni, la qual determinarà el personal objecte de subrogació en proporció a la quota de producció assumida per les noves empreses i fixarà els criteris d'adscripció dels treballadors a cadascuna de les empreses, segons criteris de proporcionalitat i objectivitat.

13. En l'annex 2 d'aquest mateix Conveni figuren els criteris, els propòsits i el suport legal en els quals s'han basat les 2 parts representatives per establir el contingut del present article.

ANNEX 1

Documentació, forma, temps i lloc, establerts en l'article 65.8

1. Amb una antelació mínima de 15 dies naturals abans de la data del termini de la seva contracta, l'empresa concessionària sortint ha de lliurar a la nova adjudicatària el material següent:

a) Relació dels treballadors afectats, en la qual s'especifici:

Nom i cognoms i domicili, DNI, nombre d'afiliació a la Seguretat Social i modalitat de contracte durant els últims 4 mesos respectius.

L'antiguitat a l'empresa i l'antiguitat acumulada respectives, si s'escau.

La jornada setmanal i l'horari de treball respectius que tenen reconeguts i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi dut a terme durant els 4 mesos anteriors, juntament amb la seva justificació.

Els salaris complementaris respectius als establerts en aquest Conveni que tinguin reconeguts i qualsevol modificació d'aquests que s'hagi

efectuat durant els 4 mesos anteriors, juntament amb la seva justificació.

Les confirmacions d'alta a la feina respectives i la data d'aquest document i, si s'escau, el motiu de les situacions de baixa respectives.

Les dates respectives en què han gaudit les seves últimes vacances, si s'escau, i el nombre de dies de vacances respectiu que, a prorratgeig, ja tenen meritats i encara no gaudits, i la corresponent data en què han de gaudir-les quan ja les tinguessin establertes.

Treballadors que ja haguessin gaudit del dia d'assumptes propis.

b) Nombre dels llocs de treball que, en l'esmentat període de vacances de la plantilla afectada, no han de ser coberts, en tot o en part, pels corresponents treballadors interins, i la justificació documentada d'aquesta omisió, si s'escau.

c) Certificat expedit per l'organisme competent que l'empresa concessionària sortint que resoldrà la seva relació laboral amb la plantilla afectada està al corrent en el pagament de les quotes de la Seguretat Social que corresponen als salaris cotitzables realment percebuts per l'esmentada plantilla.

d) Fotocòpia dels rebuts de nòmina corresponents als 4 últims mesos de cadascun dels treballadors afectats, és a dir, que, respecte a l'últim dia efectiu de la seva dependència del concessionari al qual finalitza la seva contracta, seran: el penúltim, l'antepenúltim i els 2 immediats anteriors.

e) Fotocòpia del TC1 de cotització a la Seguretat Social i de les pàgines del seu TC2 en les quals estiguin registrats els treballadors afectats, que corresponguin als 4 últims mesos que s'han determinat abans per als rebuts de nòmina corresponents.

f) Fotocòpia del part d'alta a la Seguretat Social de cadascun dels treballadors afectats.

g) Fotocòpia dels contractes celebrats per escrit entre l'empresa concessionària cessant i els treballadors afectats.

h) Fotocòpia del document justificatiu, si s'escau, a què es refereix l'apartat 2.e) d'aquest mateix annex.

i) En el cas de treballadors estrangers, document acreditatiu de permís de residència i contracte de treball.

La nova empresa adjudicatària signarà l'oportú vaig rebre, amb la data de recepció, per a l'empresa concessionària sortint, en el duplicat de la documentació presentat per l'última.

Quan el concessionari sortint rebés de l'empresa o institució principal la comunicació del terme del seu contracte i la consegüent identificació del nou adjudicatari, tot això dins dels 15 últims dies referits, i no abans, aquest termini mínim establert es reduirà als 2 dies hàbils anteriors a la data d'aquell terme.

2. L'últim dia en el qual l'empresa concessionària sortint presti encara el servei, aquesta lliurarà a la nova adjudicatària de la contracta, en el domicili d'aquesta última, entre les 9 i les 21 hores, ben directament o mitjançant fe datari públic, els documents i compensacions següents:

a) Fotocòpia de la liquidació de cada treballador afectat, acreditativa de la inexistència d'endarreriments o deutes salarials de qualsevol classe, en la que figuri la llegenda conforme amb l'original signada pel corresponent treballador.

En el cas que alguna situació impedis a l'empresa concessionària sortint, per causa prou justificada i aliena a l'exercici de les seves atribucions, el lliurament de les esmentades liquidacions, la nova adjudicatària acceptarà un document substituïdor en el qual l'empresa que tramita la resolució de la seva relació laboral amb els esmentats treballadors es responsabilitzi fefaentment dels possibles i esmentats endarreriments o deutes, sempre que es demostrï objectivament suficient solvència econòmica per assumir tal responsabilitat i el seu històric compliment de les obligacions inherents a l'esmentada relació laboral avalada per la seva bona fe.

b) Fotocòpia del rebut de nòmina de cada treballador afectat que correspongui a l'últim mes.

c) El pagament eficaç, per part de l'empresa concessionària sortint, a la nova adjudicatària de la compensació del cost dels dies de vacances ja acreditats però encara no gaudits pels treballadors de referència, que han estat meritats a la primera empresa i seran costejats per la segona. L'esmentat pagament es farà en el moment de la subrogació o dins dels 15 dies següents a aquesta.

La fórmula per calcular l'import de l'esmentada compensació per a cada un dels treballadors individuals afectats es basa en les definicions següents:

A = suma dels dies naturals de vacances ja acreditats però encara no gaudits per cada treballador. D'acord amb l'article d'aquest Conveni, el càlcul prorratejat dels dies que corresponen es basarà en el nombre de mesos d'alta per cada període anual que s'inicia l'1 d'agost i acaba el 31 de juliol immediat següent.

B = suma en euros que de salaris, antiguitat i altres havers tenen reconeguts, en la data de resolució del contracte, cada treballador per cadascun dels dies naturals de vacances ja acreditats però encara no gaudits.

En conseqüència, i atenent-nos a una simplificació pràctica,

la fórmula per calcular l'import de la compensació corresponent per a cadascun dels treballadors afectats és de la manera següent:

A dies x B euros dia x (1+0,306+0,0441) = C euros (*)

(*) percentatges legals de cotització

La suma dels imports que així s'han calculat individualment donarà el total de l'import que s'ha de pagar pel concessionari que resol el contracte amb la plantilla afectada.

Nota: Els percentatges legals de cotització són els corresponents als coeficients 0,306 i 0,0441 corresponents a la cotització de la Seguretat Social i accidents de treball, i són els vigents fins a l'1 de gener de 2005.

Els dies d'assumptes propis utilitzats o no utilitzats abans de la data de subrogació no seran objecte de compensació entre les empreses sortint i entrant.

3. Encara que amb el compliment de les especificacions fins ara establertes en aquest mateix annex es dona per finalitzada la tramitació exigible entre les 2 empreses contractistes, s'afegeix el pacte següent:

Abans de l'últim dia laborable del mes següent al de la data en què el concessionari sortint ha resolt la seva relació laboral amb els treballadors de referència, aquest lliurarà al nou adjudicatari fotocòpia del TC1 de cotització a

la Seguretat Social i de les pàgines del seu TC2 en les quals estiguin registrats aquells treballadors que corresponguin a l'últim mes de l'esmentada relació laboral.

Si així no ho fes, el nou adjudicatari tindrà tot el dret a efectuar les comprovacions pertinents sobre això davant la Tresoreria de la Seguretat Social.

ANNEX 2

Suport d'allò establert en l'article 65

Tant la representació laboral com l'empresarial volen deixar constància del seu propòsit perquè:

a) seguint allò establert en l'article 13 de l'Ordennança de 15 de febrer de 1975, els treballadors inclosos en aquest Conveni puguin mantenir l'estabilitat en la seva ocupació malgrat la dinàmica de substitució de concessionari que aplica, exercint el seu dret, l'empresa o institució principal que contracta;

b) els drets a mantenir la seva categoria professional, nivell salarial, antiguitat, modalitat de contracte, jornada, horari i altres siguin reconeguts als treballadors en cada substitució de contractista, però que aquesta manera de procedir no obstaculitzi els processos de racionalització i optimització en metodologia, mobilitat, qualitat i productivitat inherents a una gestió amb objectius d'eficàcia, estabilitat i rendibilitat suficients;

c) els contractistes de neteja ofereixin una imatge transparent que es concreti en una informació regular i objectiva a l'empresa o institució principal que contracta, a fi que aquesta pugui exercir els controls preceptivament exigits per l'article 42 de l'Estatut dels treballadors i salvaguardar-se de les responsabilitats i de la repercussió econòmica que assumeix, en virtut d'allò establert en l'esmentat article 42;

d) el nou adjudicatari del servei, en donar compliment als pactes per protegir l'estabilitat en l'ocupació de la plantilla afectada, no hagi de respondre pels incompliments de l'anterior o anteriors concessionaris, sense haver tingut l'oportunitat de conèixer l'existència de descoberts o impagats imputables, només i exclusivament, a l'anterior o anteriors concessionaris i a l'empresa o institució principal, si s'escau;

e) finalment, en el sistema d'incorporació de plantilles pel nou concessionari, s'inclouguin els fixos de plantilla, atès que tenen tant o més dret que altres, amb diferent modalitat de contracte, a mantenir l'estabilitat en la seva ocupació sense haver de carregar amb el trasllat forçós, en el millor dels casos, i sense córrer el risc d'una consegüent regulació d'ocupació, en el pitjor d'aquests.

ANNEX 3

Subrogació o cessió parcial o total de la contracta de neteja de mitjans de transport aeri

El mecanisme de subrogació de treballadors de neteja, previst en l'article 65 d'aquest Conveni col·lectiu, operarà quan la successió entre empreses de neteja, o entre empreses de neteja adjudicatàries del servei o subcontractades, es produeixi en l'àmbit de neteja d'elements de transport aeri.

Igualment operarà el mecanisme de subrogació establert en l'article del present Conveni col·lectiu, en relació amb els nous operadors de *handling* (assistència en terra a companyies transportistes aèries) que facin contractes de neteja que amb anterioritat ostentés un altre operador de *handling* a l'aeroport.

El nou concessionari de *handling* que contractés amb qualsevol companyia transportista aèria els serveis de neteja dels elements determinats en l'àmbit funcional del present Conveni col·lectiu (o, si no n'hi ha, l'empresa de neteja subcontractada pel nou concessionari de *handling*), haurà de subrogar en els termes establerts en el present article (això és, amb respecte total de tots els drets laborals que ostentés el treballador/a a l'empresa sortint) als treballadors/ores que efectuessin la neteja del servei de nova adjudicació. Les noves empreses de *handling* o de neteja que subcontractin el servei de la neteja en elements de transport aeri de la companyia o companyies transportistes aèries, que finalitzin el seu contracte en un operador de *handling* i iniciïn la seva activitat en un altre, hauran de subrogar als treballadors/ores de neteja que correspongui en un nombre proporcional a la quota de producció perduda per l'empresa de *handling* o de neteja sortint.

CAPÍTOL 1

Càlcul d'hores que s'han de subrogar

Per descobrir el nombre total d'hores que s'han de subrogar equivalent a la companyia o quota de mercat perduda per l'empresa de *handling* o de neteja sortint a favor de l'empresa de *handling* o de neteja entrant, es duran a terme les operacions següents, a fi de fer un càlcul correcte de les hores que s'han de subrogar:

1. Segons el tipus d'avió, a cada avió li correspondrà un determinat grup, quedant distribuïts de la manera següent:

Tipus d'avió i grups

Grup 1

C-212, CN-235, ATR-42, Embrear Bandeirante/Brasília, SHORT-360 Saab-Fairchild 340, DHC-8, DASH-7, Grumman Gulfstream, TU-134, F-27, F-28, F-50, IL-14, Avroliner RJ70, BAE-146/100. I similars.

Grup 2

BAE-146/200, BAC-11, F-100, caravelle, Concorde, IL-18, IL-62, EL TEU-154, DC-9, MD-80/81/82/83/87/88, B-727, BT37/200/300/400/500, A-319, A-320, A-321. I similars.

Grup 3

B-707, B-747 Combi, B-757, B-767.

A-300, A-310, DC-8, IL-76. I similars

Grup 4

DC-10, MD-11, L-1011, B-747

A-33=, A-340, IL-86, B-77. I similars.

2. A cadascun dels grups, els correspondrà en equivalència un temps real de treball en minuts i hores, a fi de poder determinar el temps real que cal subrogar per element de transport aeri subrogat d'una empresa de *handling* o de neteja a favor d'una altra empresa de *handling* o de neteja. Així doncs, l'equivalència en temps, segons el tipus de neteja, dels quatre grups en els quals es divideixen els elements de transport aeri és la següent:

Neteja estàndard Pernoctes transoceàniques

Avió del grup 1 val = 82 minuts = 125 minuts =

Avió del grup 2 val = 228 minuts = 280 minuts =

Avió del grup 3 val = 373,93 minuts = 613 minuts = 613 m.

Avió del grup 4 val = 538,08 minuts = 882 minuts = 882 m.

Els temps dels avions de pernocta que apareixen en l'anterior taula només s'aplicaran a vols de pernocta amb tots els serveis de llenceria, higiènics, etc. Queden excloses les neteges nocturnes que no reuneixin aquestes condicions.

Les taules anteriors reflecteixen el temps de treball de tot el servei de neteja en un element de transport aeri, segons al grup al qual pertanyi i el tipus de neteja que es dugui a terme.

Per aplicar un valor inferior o superior, en el temps de treball, al qual s'exposa en aquestes taules, per a la neteja d'elements de transport aeri, les empreses han de comunicar als seus comitès l'esmentat desfasament, en el moment d'assumir la neteja de la companyia, o contractar la minva o l'augment de treball en els avions esmentats. La comunicació esmentada s'ha de fer per escrit i hi apareixeran les signatures dels responsables de l'empresa i dels representants legals dels treballadors.

Si els elements de transport aeri que cal subrogar pertanyen a una companyia transportista aèria, de vols de baix cost, a la qual no es fa tot el servei de neteja complet, el càlcul del temps de treball que s'ha de subrogar es farà aplicant els temps següents a totes les tasques que es duiguin a terme, entenent que el temps és la mitjana ponderada dels diferents models, atès que la seva diferència és mínima.

Servei de retirada d'escombriaires embussades = 15 minuts.

Servei d'aspirat de sòls de moqueta = 20 minuts.

Servei de reompliment d'aigua potable = 10 minuts.

Servei de canvi d'aigües residuals = 10 minuts.

3. Així, partint del nombre total d'elements de transport aeri de l'any natural anterior, o de la proporció de temps que correspongui (si no ha estat tot l'any complet) de la companyia o quota de mercat perduda, hauríem de:

a) Distribuir els elements de transport aeri que canviaran d'operador de *handling* o empresa de neteja en els grups segons corresponguin.

b) Multiplicar el total d'elements de transport aeri corresponents a cada grup, per la seva equivalència de temps real de treball.

c) Sumar els resultats de tots els grups per obtenir el nombre total d'hores que s'han de subrogar que correspon per companyia o quota de mercat perduda d'una empresa de *handling* o de neteja a favor d'una altra empresa de *handling* o de neteja.

CAPÍTOL 2

Determinació dels treballadors que s'han de subrogar

Determinades així el volum d'hores que cal subrogar, s'aplicaran els criteris següents per determinar els treballadors/ores que han de ser subrogats:

1. El total de la plantilla del centre es dividirà en tants grups com categories professionals hi existeixin i cada grup professional, en proporció al nombre de treballadors que l'integren,

tindrà un percentatge real dins del 100% del volum de la plantilla del centre.

Dins de cadascun dels grups, cal diferenciar els treballadors fixos (siguin o no de caràcter discontinu o per jornada parcial) i els de durada determinada, assignant-los als 2 el percentatge que els correspongui dins del volum del 100% de treballadors/ores que integren el grup.

2. El nombre d'hores de cada grup i el seu percentatge es determinarà pel nombre d'hores efectuades per tots els treballadors integrants del mateix grup dins del total d'hores fetes pel 100% de la plantilla del centre en l'any natural anterior, començant a comptar des del mes anterior a fer-se efectiva la subrogació, i determinant-se el percentatge d'hores en relació amb el total, en dividir el nombre d'hores així obtingut pel total d'hores efectuades al centre en l'any anterior.

S'aplicarà la proporcionalitat que correspongui en el cas que una companyia transportista aèria canviï d'operador de *handling*, o d'empresa de neteja, i no s'emporti amb aquesta l'any complet per poder fer el càlcul anteriorment descrit, i el mateix es farà en proporció als mesos que aquesta companyia hagi estat atesa.

3. Una vegada assignat el volum de la plantilla a cadascun dels grups, així com fixats els percentatges d'hores que cadascun dels grups ha efectuat en proporció al volum total d'hores fetes l'any natural anterior (o la seva proporció), es fixarà dins de cada grup, en atenció al nombre d'hores que li correspongui subrogar, i la proporció que sigui, el personal de caràcter fix i el de durada determinada que ha de ser subrogat.

4. Dins de cada grup, correspondrà subrogar la persona o persones de menys antiguitat al centre. Aplicant-se aquest criteri, sempre que es compleixin els requisits exigits en l'article 65 del Conveni, tant al personal fix com al personal de durada determinada.

5. El concessionari sortint assumirà les hores sobrants dins de cada categoria (grup) fins a acumular el total de la jornada anual del treballador/a al qual correspongui ser subrogat. No es podran sumar, a fi de completar jornades, les hores sobrants del personal de caràcter indefinit i del personal de caràcter eventual. En consolidar el 100% de la jornada del treballador abans descrit, el concessionari entrant assumirà l'esmentat treballador/a o treballadors/ores. S'addiciona a aquests percentatges les restes actualment existents.

6. Respecte al personal interí que substituï treballadors/ores fixos o eventuais, s'ha de complir allò disposat en l'article 44.3 del vigent conveni col·lectiu.

7. Les empreses de neteja o operadors de *handling*, juntament amb la intervenció dels comitès d'empresa o delegats/des de personal de les empreses afectades, establiran les bases, mitjançant un acord que es reflectirà en acta, per dur a terme la subrogació dels treballadors/ores que es vegin afectats, així com dels percentatges que s'han d'aplicar cada vegada que aquesta es produeixi i fer constar els percentatges sobrants per aconseguir subrogacions.

8. Els mecanismes de subrogació anteriorment descrits, igualment resultaran d'aplicació en els supòsits següents:

a) Si s'autoritza una companyia aèria a crear la seva pròpia empresa de handling.

b) En el supòsit que un operador de handling contractés una empresa o unes empreses amb la finalitat que aquestes assumissin tot o part del servei de handling en elements de transport aeri i aquestes empreses decidissin no contractar una empresa de neteja, i se n'encarregués la mateixa empresa amb el seu propi personal, també es farà efectiva la subrogació dels treballadors que correspongui pel percentatge de treball perdut.

c) En el cas que un operador de handling o empresa de neteja experimentés una disminució o pèrdua de mercat a favor d'un altre operador de handling, s'aplicaran les mateixes condicions anteriorment referides.

d) Igualment operará el mecanisme de subrogació de treballadors/ores de neteja establert en el present annex en el supòsit que una empresa de handling o una de les companyies actualment assistides per les operadores rescatés per a si mateixa un servei de neteja anteriorment adjudicat a una empresa de neteja.

CAPÍTOL 10 Retribucions

Article 66 Estructura salarial

Les retribucions del personal subjecte a aquest Conveni seran les establertes en les taules salarials annexes en el present acord amb els conceptes retributius següents que corresponguin a cada província.

A) Salari base de conveni: el seu import i abonament correspon a cada dia natural.

B) Plus de distància i transport: la seva meritació ho és per dia treballat, sense perjudici de la distribució per dia natural als efectes expressats en l'article 68 i amb les especificacions següents:

El plus de distància i transport correspon a 11 mesos de treball en la quantitat anual total per al 2005 de 965,76 euros per a Barcelona, de 740,4 euros per a Girona i de 965,76 euros per a Lleida, per a jornada de 40 hores setmanals. Aquest plus, si bé la seva meritació correspon a 11 mesos, s'abonarà en 12 mensualitats, amb la finalitat que els treballadors percebin per aquest concepte la mateixa quantitat tots els mesos i que les nòmines siguin més clares i senzilles, d'acord amb l'article 68.

C) Plus de conveni: la seva quantia és la que s'especifica en les taules salarials corresponents a Barcelona, Girona i Lleida, la seva meritació és per dia natural i cotitzable.

Els plus de distància i transport i de conveni, que es troben en les taules annexes que figuren per a Barcelona, Girona i Lleida com a totals mes, corresponen a 40 hores setmanals de treball segons les especificacions d'aquest Conveni, qualssevol que siguin els dies en què es facin aquestes hores.

Article 67 Antiguitat

A les províncies de Barcelona i Girona

1. Els treballadors que hagin ingressat a l'empresa a partir de l'1 de gener de 1997 meritiran i cobraran quadriennis (4 anys) al 4% sobre el salari base.

2. Els treballadors que hi hagin ingressat abans de l'1 de gener de 1997 i estiguin en trànsit de l'adquisició d'un trienni al 5%, el consolidaran si compleixen els 3 anys abans del juny de 1998. A partir d'aquesta data han de complir 4 anys per percebre per antiguitat el 4% sobre el salari base.

3. Els nous quadriennis al 4% se sumaran als triennis al 5% que cada treballador hagi adquirit fins a l'1 de juny de 1998.

L'acumulació dels increments per antiguitat no podrà suposar en cap cas més d'un 10% als 5 anys, del 25% als 15 anys, del 40% als 20 anys i del 60%, com a màxim, als 25 anys o més. S'entén el que aquí es disposa sense perjudici dels drets adquirits o en tràmit o d'adquisició en el període de temps corresponent.

A la província de Lleida. S'estableix una taula de valors d'antiguitat per a cada categoria d'aquest Conveni, la qual figura en les taules salarials que figuren en l'annex, es percebrà per dia natural.

A partir del 31 de desembre de l'any 2000 els imports corresponents a cada categoria per complement personal d'antiguitat no experimentaran cap increment, consolidant-se l'import econòmic assolit per a cada categoria, i per a tots els triennis complerts i per complir.

A la província de Tarragona. El plus d'antiguitat consisteix en augments per anys de servei per a totes les categories professionals, del 5% del salari base per cada 3 anys.

Article 68

Càlcul de la retribució

Per facilitar la confecció ràpida de la nòmina mitjançant un barem, les 2 parts acorden, a efectes d'abonament de salari, que les empreses puguin fer-ho considerant la quantitat que s'ha de percebre durant un mes natural i complet, com la dotzena part del total del salari anual, considerant-se l'import del plus de distància i transport distribuït per dia natural, encara que amb caràcter general la seva meritació ho és per dia treballat. Partint d'aquesta base, cada falta d'assistència es restarà d'aquella quantitat mensual, sense que aquesta mesura suposi cap canvi conceptual sobre el caràcter de salari-hora expressat en l'article 69.

Aquest procediment de pagament serà postestatiu de les empreses que tinguin o estableixin sistemes de nòmina, rebuts de salaris i Seguretat Social per procés de dades.

La fórmula de càlcul de la retribució es fixarà de manera clara i senzilla, perquè els treballadors puguin comprendre-la fàcilment, fins i tot en els casos que apliqui un sistema de remuneració amb incentius.

Article 69

Pagament de nòmines i avançaments

Les retribucions s'entendran sobre la jornada completa de 40 hores setmanals i el seu abonament es durà a terme per mesos naturals i vençuts, sense que això desvirtui el seu caràcter de jornal-hora reglamentari. El personal que efectui jornada inferior a l'establerta en l'article 53 d'aquest Conveni, en data d'entrada en vigor d'aquest, és a dir contractat en tals condicions durant la seva vigència, percebrà el seu salari, plus, gratificacions i altres meritacions i vacances a prorata de les hores efectivament treballades. Per cada absència injustificada al treball, el

productor perdrà el salari base del conveni, els plus de transport i conveni, les parts proporcionals de diumenge, festius pagats i gratificacions reglamentàries corresponents al dia de la falta.

El pagament de la nòmina es posarà a disposició dels treballadors en els 4 primers dies del mes següent a la meritació. El treballador tindrà dret a percebre avançaments a mitjan del mes que correspongui, a compte del treball dut a terme i fins al 90% de la retribució meritada fins a l'esmentat moment. L'abonament de retribucions s'efectuarà per transferència bancària, xec bancari o qualsevol altre sistema que convingui a les parts.

Les empreses han de lliurar als treballadors, i aquests tornar signats, si s'escau, les nòmines o rebuts de salaris del mes anterior, en els 15 dies següents, ja sigui lliurant-los al centre de treball o a través del correu o a través de qualsevol altre mitjà.

A la província de Tarragona

El pagament del salari es farà efectiu durant la jornada laboral i els 2 últims dies de cada mes.

En casos excepcionals, i avisant el Comitè d'Empresa, les empreses poden efectuar el pagament durant els 3 primers dies del mes següent.

Si l'empresa efectua el pagament mitjançant una entitat bancària, el treballador té dret a retirar el seu salari dins de la jornada laboral.

El treballador té dret a percebre un avançament a compte per import del 90% de la retribució meritada.

Article 70

Plus nocturn

El treball nocturn es retribuirà amb el salari que s'estableix en l'annex d'aquest Conveni, més un plus equivalent al 25% del salari base del conveni fixat per a la seva categoria professional. En qualsevol cas, el plus de nocturnitat definit en els apartats següents serà abonat en la seva totalitat en jornada setmanal bàsica de 40 hores o el seu prorrateig per jornada reduïda, qualsevol que siguin els dies en què aquestes hores es facin, d'acord amb les normes següents:

a) Treballant en el període esmentat menys de 4 hores, el plus o complement es percebrà exclusivament pel temps treballat.

b) Si les hores treballades durant el referit període nocturn són 4 o més, s'abonaran en complement com si la totalitat de la jornada s'hagués efectuat en període nocturn.

c) El personal amb jornada inferior a l'establerta en aquest Conveni percebrà el plus a prorata de les hores treballades en període nocturn, calculat sobre el salari base de conveni que li correspongui, d'acord amb la seva jornada reduïda, d'acord amb l'article 55 d'aquest Conveni.

Tots els treballadors que efectuin la seva jornada laboral en període nocturn, encara que fóra per la seva pròpia naturalesa, percebran el plus de nocturnitat en la quantia del 25% del salari base per a jornada de 40 hores.

Queden exclosos de l'esmentat complement tots aquells treballadors ocupats en jornada diürna que haguessin de dur a terme obligatòriament treballs en períodes nocturns, a conseqüència d'esdeveniments calamitosos o catatròfics, i no fos satisfet el seu cost per l'empresa a la qual es presta el servei.

Article 71*Retribució de diumenges o dies festius*

A les províncies de Barcelona i Girona

Tenint en compte el caràcter públic del servei que es presta, quan el personal hagi de treballar en diumenge o festiu entre setmana dels establerts en el calendari de festes, gaudirà d'un dia de descans dins de la setmana per compensar el treball en les esmentades festes.

En aquest cas el salari del diumenge o de la festa treballada serà el mateix que el de qualsevol altre dia ordinari de treball, incrementat 38,11 euros per a jornada completa diürna i 41,43 euros per a jornada completa nocturna.

En el supòsit que la jornada laboral coincideixi només en part amb diumenges o festius, o no sigui completa, es percebran les quantitats estipulades anteriorment a prorrata de la jornada setmanal efectuada i del temps realment treballat en diumenge o festiu.

Aquells treballadors que hagin de treballar els dies 25 de desembre i 1 de gener percebran el plus de festiu recollit en el Conveni augmentat en 10,63 euros. Tots 2 seran proporcionals a la jornada que treballin.

A la província de Lleida

Els treballadors tindran dret a un descans mínim setmanal de dia i mig o 36 hores ininterrompudes. No obstant això, tenint en compte el caràcter públic del servei que es presta, quan el personal hagi de treballar en diumenge o festiu entre setmana dels establerts al calendari laboral de festes, gaudirà d'uns dies de descans dins de la setmana per compensar el treball de les esmentades festes. En aquest últim cas, el salari del diumenge o festiu treballat serà el mateix que el de qualsevol dia de treball ordinari.

A la província de Tarragona

Quan el personal hagi de treballar en diumenge o festiu entre setmana establert en el calendari laboral, es tindrà dret a un dia de descans dins de la setmana següent.

El salari que percep el treballador pel diumenge o dia de festa treballat és el d'un dia ordinari, a més percep la totalitat del salari d'una jornada normal o descansa un dia complet, segons el criteri exclusiu de l'empresa.

Quan la jornada laboral coincideixi en part amb un dia festiu, percebrà la compensació econòmica o el descans proporcionalment al temps treballat en diumenge o dia festiu, de conformitat amb allò que estableix el paràgraf segon d'aquest article.

En jornades que no són completes, és a dir, que són reduïdes o discontinües, tant el salari de mitja jornada com el descans han de ser proporcionals al temps treballat.

Article 72*Retribució per treballar el dia de descans*

A les províncies de Barcelona i Girona

En el cas que, prèvia comunicació a la representació legal dels treballadors, es treballi en dia de descans setmanal compensatori del diumenge o de la festa intersetmanal, el salari de l'esmentat dia es percebrà amb un recàrrec del 140% sobre tots els conceptes retributius d'un dia.

A la província de Lleida

En el cas que, prèvia comunicació a la representació legal dels treballadors, es treballi en dia de descans setmanal compensatori de diumenge, o la festa entre setmana, el salari de l'esmentat dia es percebrà amb un recàrrec del 75% sobre el salari base del conveni.

Els plus es percebran sense cap recàrrec.

A la província de Tarragona

En el cas d'haver de treballar els dies de festa o de descans setmanal, el salari s'ha de percebre amb un recàrrec del 140% del salari de conveni més el plus de transport, sempre que no es compleixi allò establert per a Tarragona en l'article 71 d'aquest Conveni.

Article 73*Increment per toxicitat, perillositat i excepcional penositat*

Els treballadors que desenvolupin tasques tòxiques, perilloses i excepcionalment penoses percebran un increment equivalent al 20% del salari base de la seva categoria. Si aquestes tasques s'efectuessin únicament durant la meitat de la jornada o en menys temps, el plus seria del 10%.

Per a la determinació o fixació dels llocs de treball susceptibles de ser tòxics o perillosos o excepcionalment penosos, s'ha de complir allò establert en la Llei de prevenció de riscos laborals i els reglaments específics de l'activitat que desenvolupen.

A la província de Tarragona

Sense perjudici que les empreses disposin de totes les mesures necessàries per solucionar els problemes del treball penós, del treball perillós i del treball tòxic, en els centres de treball on amb caràcter general s'abonen els tòxics, penosos i perillosos, s'abonaran aquests plus al personal de neteja, en les mateixes condicions que la resta del personal.

Aquest plus es cobra proporcionalment a les hores treballades en l'esmentat centre. En el supòsit que correspongui pagar aquest plus, s'estableix en el 20% del salari base més l'antiguitat.

Tots els treballs que es demostrin que són tòxics, insalubres, penosos o perillosos tenen un caràcter excepcional i provisional. L'empresa ha de posar tan aviat com pugui els mitjans necessaris per a la desaparició d'aquest caràcter, sense que això comporti cap perjudici per a la situació laboral del treballador.

Article 74*Primes a preu-fet*

Si durant la vigència del present Conveni alguna empresa implantés mètodes de treball a prima fixa, tasca o a preu-fet, aquells fixaran un barem en el qual, com a mínim, un treballador laboriós obtingui un salari superior en un 25% al fixat per a la seva categoria professional com a salari base de conveni o el major import que l'empresa li tingués assignat.

Article 75*Supòsits de millores en les prestacions per IT*

A la províncies de Barcelona, Girona i Lleida

En cas d'accident laboral o malaltia professional, amb hospitalització, les empreses complementaran fins al 100% de la base reguladora denominada per a accident de treball i malalties professionals, a partir del primer dia d'internament i només mentre duri aquest.

En cas de situacions d'hospitalització derivada de malaltia comuna i/o accident no laboral, l'empresa complementarà des del primer dia, i fins a un màxim de 35 dies, fins al 100% de la base reguladora d'incapacitat temporal. Per cada dia d'hospitalització es compensarà un altre dia per

recuperació, no podent superar-se el límit de 35 dies sumant les 2 situacions.

No es percebran en l'esmentat complement les parts corresponents al plus de transport, el plus de conveni i el plus de festiu.

En cas d'accident laboral les empreses complementaran fins al 100% de la base reguladora denominada per a accidents de treball i malalties professionals. El complement serà des del tercer dia i durant els 68 següents.

Per malaltia comuna, el treballador percebrà el 50% de la base reguladora dels 3 primers dies de baixa, sense que l'esmentat benefici pugui excedir de 4 dies cada any, cobrant-se 3 dies al 50% en la primera baixa i un al 50% en la segona.

A la província de Tarragona

En cas d'accident laboral o malaltia professional, tot això segons informe mèdic, l'empresa assegura el 100% del salari base més antiguitat fins a l'alta mèdica.

En cas de malaltia comuna, amb hospitalització, l'empresa abonarà el 100% del salari base més antiguitat des del primer dia d'hospitalització i fins a l'alta mèdica.

S'entén com a alta mèdic la que dispensa el metge de capçalera una vegada s'ha finalitzat el període d'hospitalització i convalescència, si és procedent.

S'especifica que en les pagues extres s'abonarà el 100% del salari base més l'antiguitat, en els casos anteriorment esmentats.

Per malaltia comuna, el treballador percebrà el 50% del seu salari els 3 primers dies de baixa, sense que l'esmentat benefici pugui excedir de 3 dies de cada any natural.

Article 76*Plus hospitalari*

A les províncies de Barcelona i Girona

Es crea un plus hospitalari per als treballadors destinats a un centre sanitari l'activitat assistencial del qual compregui internament i quiròfans, tots 2 al mateix centre.

Per això el personal de neteja dels esmentats centres contribueix, amb el seu treball, de manera decisiva al manteniment de la higiene ambiental que és imprescindible per a la curació dels malalts, immune disminuïts en general, assistits allà.

D'altra banda, encara que és evident que el personal assistencial té un contacte molt més directe amb els malalts que el personal de neteja, aquest últim té també la seva part de risc de contagi i també ha de ser informat sobre qualsevol situació que pugui comportar aquest tipus de risc i ha de disposar dels mitjans preventius al cas.

Per això, l'esmentat personal, a causa del risc ponderat i de l'estructura assistencial amb el personal qualificat de la qual treballa simultàniament i coordinadament, ha de complir les especificacions donades per la seva pròpia empresa d'acord amb els nivells objectius d'higiene ambiental que hagi establert la direcció mèdica del centre en qüestió.

El referit personal, a causa de la singularitat del lloc de treball abans definida, percebrà un complement de lloc de treball denominat plus hospitalari, l'import del qual ascendeix al 20% del respectiu salari base de conveni, concisament de la part de la seva jornada adscrita al centre sanitari en qüestió.

Aquest plus hospitalari és totalment compensable i absorbible per aquells de la mateixa naturalesa que ja estan sent satisfets per l'empresa de què es tracti en la data d'entrada en vigor d'aquest Conveni.

A la província de Lleida

Els treballadors que prestin el seu servei en hospitals o clíniques percebran un plus per dia treballat, fixat en la taula salarial per a la província de Lleida que s'annexa en aquest Conveni, que comportarà necessàriament acceptar que el descans setmanal mínim de dia i mig es computarà des de la finalització de la jornada de l'últim dia laborable fins al començament de la del següent també laborable. Aquest complement tindrà caràcter cotitzable.

A la província de Tarragona

S'estableix un plus hospitalari com a conseqüència de les característiques pròpies i especials dels centres hospitalaris. El plus consisteix en un percentatge del 10,5% del salari base per als treballadors que portin a terme la seva activitat als centres hospitalaris amb malalts interns i quiròfans, i proporcionalment a la jornada de permanència. Aquest complement és cotitzable a la Seguretat Social. La resta de plus que es paguin per aquest concepte queden absorbits per aquest, independentment de la seva denominació.

Article 77

Plus centrals nuclears (Tarragona)

Per a aquells treballadors que facin la seva jornada habitual i completa a les centrals nuclears, es crea un plus, consistent en el 20% del seu salari base. En el cas de jornades no completes percebran l'esmentat plus proporcionalment al temps realment treballat.

Article 78

Plus residència geriàtrica

A la província de Tarragona

S'estableix un plus equivalent a l'1,5% del salari base que s'abonarà a tots els treballadors/es que amb caràcter habitual prestin serveis en residències geriàtriques de la tercera edat. Aquest plus es fixa com a complement de lloc de treball que serà cotitzable amb caràcter general i s'abonarà per 11 mensualitats, excepte en el mes en què el treballador gaudeixi del seu període de vacances.

A la província de Lleida

Els treballadors que prestin els seus serveis en centres geriàtrics tindran dret a percebre un complement de 0,69 cèntims d'euro per dia treballat. Aquest complement tindrà caràcter cotitzable.

Article 79

Plus ambulatori

A la província de Tarragona

Es crea un plus ambulatori de l'1,5% del salari base per als treballadors que desenvolupin la seva labor en centres ambulatoris no hospitalaris, i es percebrà en proporció a la jornada en els esmentats centres.

El plus ambulatori és absorbible per qualsevol altre de la mateixa naturalesa que cobrin els treballadors, independentment de quina sigui la seva denominació.

A la província de Lleida

Els treballadors que prestin els seus serveis en centres ambulatoris tindran dret a percebre un complement de 69 cèntims d'euro per dia

treballat. Aquest complement tindrà caràcter cotitzable.

Article 80

Plus aeroportuari

Els treballadors de l'aeroport del Prat de Llobregat (Barcelona) que duguin a terme la neteja d'avions i instal·lacions, adjudicades mitjançant concurs públic directament per AENA o entitat pública o privada que en el seu moment la pugui substituir, percebran un complement salarial que d'ara endavant es denominarà plus aeroportuari.

Amb efectes del dia 1 de gener de 2006, la seva quantia consistirà en el 16% del salari base i serà percebut en els termes que en cada pacte es tingui subscrit.

La percepció de l'esmentat plus obliga els treballadors a complir amb els termes de l'acord o els acords pels quals van ser establerts en cadascuna de les empreses adjudicatàries.

Els treballadors que en un futur passin a fer la neteja d'avions i instal·lacions, segons descripció del primer paràgraf d'aquest article, per ampliació de serveis o nou handling, percebran el plus en igual percentatge a l'assenyalat en aquest article.

Aquells treballadors que a l'entrada en vigor d'aquest Conveni vinguessin percebut quantitats superiors al percentatge assenyalat en el present article, les mantindran en els termes en els quals ho van pactar amb les seves respectives empreses, no sent ni compensables ni absorbibles durant la vigència del present Conveni, experimentant els increments salarials conforme a la Disposició addicional primera, per als anys 2006 a 2009.

Article 81

Complement pluricentre

Els netejadors/es que efectuïn la seva jornada habitual diària en 3 centres o més percebran un complement salarial del 2% del salari base, proporcionalment a la jornada que efectuïn.

Article 82

Atenció despeses per maternitat com a compensació d'abonament de despeses

A les províncies de Barcelona i Girona

En cas de maternitat s'abonarà a la treballadora la quantitat de 215,03 euros per atendre les despeses que de qualsevol naturalesa s'ocasionessin.

Article 83

Hores extraordinàries

A les províncies de Barcelona, Girona i Lleida

Tindrà la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que es faci sobre la jornada laboral ordinària. Es paga amb un increment del 75% del salari que correspongui a cada hora ordinària afegint al dividend l'import setmana de l'antiguitat corresponent. El nombre d'hores extraordinàries no serà superior a 80 l'any, a excepció que es facin per prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents.

Es prohibeixen fer hores extraordinàries en els períodes nocturns i es prohibeix que les facin els treballadors menors de 18 anys.

A la província de Tarragona

El preu final de l'hora extraordinària, és a dir, l'hora treballada per damunt de la jornada or-

dinària de 40 hores setmanals, serà de 8 euros bruts. El nombre d'hores extraordinàries no pot passar de 80 l'any. El Comitè d'Empresa o els delegats de personal han de controlar la realització de les hores extraordinàries.

Article 84

Gratificacions extraordinàries i data de meritació

A les províncies de Barcelona i Girona

El personal al qual afecta el present Conveni col·lectiu tindrà dret a les gratificacions següents:

a) Paga extraordinària de juliol: 30 dies de salari base de conveni més antiguitat i plus de conveni, segons taules annexes del Conveni, en el mes de juny, que es faran efectius abans del 15 de juliol, i la seva meritació serà de l'1 de juliol al 30 de juny.

Els treballadors que iniciïn el gaudi del seu període complet de vacances dins de la primera quinzena de juliol percebran la paga extraordinària de l'esmentat mes en la data d'inici d'aquelles o amb la mensualitat de juny, en les dates de pagament que tinguin establertes organitzativament cada empresa i sempre de conformitat amb allò que estableix l'article 59 d'aquest Conveni.

b) Paga extraordinària de Nadal: 30 dies de salari base de conveni més antiguitat i plus de conveni, segons taules annexes d'aquest Conveni, en el mes de desembre, que es faran efectius abans del 15 de desembre, i la seva meritació serà del 16 de desembre al 15 de desembre.

c) Paga extraordinària de beneficis: 30 dies de salari base de conveni més antiguitat i plus de conveni, segons taules annexes d'aquest Conveni, en concepte de participació de beneficis, que han d'abonar-se abans de l'1 d'abril i la seva meritació serà de l'1 d'abril al 31 de març.

El personal que no porti una anualitat completa en el servei de l'empresa percebrà les gratificacions esmentades a prorrata del temps realment treballat, computant-se aquesta de data a data.

El personal que treballi jornada inferior a l'establerta en aquest Conveni percebrà les gratificacions a prorrata del temps realment treballat, sent el seu mòdul la jornada de 40 hores setmanals i el salari corresponent a aquesta. Previ acord amb els representants legals dels treballadors, o amb els propis treballadors si no hi ha els esmentats representants, les empreses podran abonar la gratificació extraordinària de beneficis a prorrata en 12 mensualitats.

A la província de Lleida

Els treballadors afectats per aquest Conveni tenen dret a les pagues extraordinàries següents:

a) Paga extraordinària de juliol: comprèn des de l'1 de gener al 30 de juny de cada any, i es pagarà durant els dies 10 al 15 del mes de juliol. S'abonarà a raó de 30 dies de salari base més antiguitat, i plus de conveni segons taules annexes del Conveni.

b) Paga extraordinària de Nadal: comprèn des de l'1 de juliol fins al 31 de desembre de cada any, i es pagarà entre els dies 20 i 22 de desembre. S'abonarà a raó de 30 dies de salari base més antiguitat, i plus de conveni segons taules annexes al Conveni.

c) Paga de beneficis: La seva meritació es produirà des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de cada any, i es farà efectiva el dia 1 d'abril.

S'abonarà a raó de 30 dies de salari base més antiguitat i plus de conveni segons taules annexes del Conveni.

A la província de Tarragona

El personal d'aquest Conveni té dret a 3 pagues extraordinàries:

a) Paga de beneficis. Mes de març. Es retribueixen segons les taules de l'any vigent, i s'ha de pagar segons els conceptes següents: salari base i antiguitat. La data límit de pagament és el dia 30 de març.

b) Paga d'estiu: 15 de juliol. Es retribueix segons el salari base i l'antiguitat.

c) Paga de Nadal: 20 de desembre. Es retribueixen 30 dies de salari, i s'ha de pagar segons els conceptes següents: salari base i antiguitat.

El personal que no faci un any sencer que treballi a l'empresa ha de percebre la part proporcional de les pagues extraordinàries segons els mesos treballats.

Article 85

Retribució de vacances

A les províncies de Barcelona, Girona i Lleida

El pagament del període de vacances, tal com s'indica en l'article 59, serà retribuit amb el salari base del conveni, plus de transport segons article 66 i plus de conveni, més antiguitat i el plus de nocturnitat a qui li correspongui, d'acord amb el que s'estableix en l'últim paràgraf d'aquest article.

Els treballadors que no efectuïn jornada completa, o no portin una anualitat prestant els seus serveis per a l'empresa, percebran la retribució de vacances proporcionalment a la jornada i al temps realment treballat.

El plus de nocturnitat s'abonarà, en vacances, al personal que li correspongui i serà proporcional a la jornada que es faci.

A la província de Tarragona

Es retribuiran amb el salari base més antiguitat i s'incorporarà el plus de nocturnitat en els supòsits que procedeixi.

Article 86

Jubilació parcial i contracte de relleu

Jubilació als 64 anys:

S'assumeix íntegrament el que s'exposa en el Reial decret llei 1194/1985 del 17 de juliol sobre jubilacions especials als 64 anys en la Seguretat Social.

Jubilació parcial i contracte de relleu

Amb la finalitat de promoure la celebració d'aquest contracte de treball en el sector, d'acord amb l'art. 12.6, de l'Estatut dels Treballadors, i considerant que una forma de promoció és conferir, almenys, la seguretat jurídica necessària als contractants de contracte de treball al qual de relleu substitueix i amb la finalitat de superar les dificultats d'aquest contracte pugui comportar per a la concertació del de relleu, en relació amb l'organització de les plantilles de les empreses i del treball, s'acorda:

Als treballadors/ores que reunint les condicions legals per a la seva jubilació parcial, llevat de l'edat (menor de 65 anys), la sol·licitin i els sigui reconeguda, les empreses estaran obligades a concedir-los-la, quan la reducció de la jornada sigui el màxim legalment establert (85%) i el treballador/a opti per prestar els seus serveis de manera acumulada dins de cada any natural, havent d'acordar l'empresa i el treballador/a el període o els períodes de l'any en què s'hagi de

treballar. Quan se sol·licitin, pel treballador, altres percentatges de reducció, s'haurà d'arribar a un acord entre empresa i treballador/a.

El període o els períodes de l'any que el treballador ha de prestar els seus serveis (equivalents a 273 hores de treball efectives l'any per jornada completa), serà comunicat per l'empresa al treballador/a amb almenys un mes d'antelació a la data en què aquest hagi de tenir lloc. Si en el moment de ser cridat per l'empresa el treballador es trobés impedit per estar malalt, o incapacitat per una altra causa, el treballador/a estarà obligat a prestar els seus serveis per a l'empresa en un altre període de l'any, i una vegada que hagi cessat la causa que havia motivat el seu impediment.

D'acord amb l'anterior, l'obligatorietat de l'empresa de celebrar contracte de relleu estarà supeditada al fet que el treballador/a que desitja jubilar-se parcialment es vinculi en el contracte a temps parcial a jubilar-se plenament a l'edat ordinària de jubilació, i en conseqüència a l'extinció del contracte a l'esmentada data. Igualment, de manera simultània, l'empresa contractarà al seu torn un altre treballador/a per tal de substituir, almenys, la jornada de treball deixada vacant pel treballador/a que es jubila parcialment, en les condicions legals establertes.

El contracte de relleu i el contracte a temps parcial tindran una durada igual o equivalent al temps que falti al treballador/a que es jubila parcialment per arribar als 65 anys d'edat.

El lloc de treball que ha d'ocupar el treballador rellevista, el determinarà l'empresa, i podrà ser qualsevol dels existents al centre de treball, dins dels llocs que corresponguin al mateix grup professional del treballador/a substituït.

Els complements derivats d'accident de treball i/o malaltia previstos pel conveni, només seran d'aplicació quan aquestes situacions hagin ocorregut durant els períodes o dies de prestació efectiva de serveis. Les indemnitzacions, i/o els drets de caràcter social reconeguts en el conveni col·lectiu en vigor, només s'aplicaran al treballador/a que es jubila parcialment, quan les situacions i les contingències que les han originat s'hagin produït durant els dies o períodes de prestació efectiva de serveis.

No serà d'aplicació al treballador/a que es jubila parcialment els dies d'assumptes propis, trasllat de domicili i permisos per matrimoni.

La regulació d'aquesta jubilació parcial amb el contracte de relleu es mantindrà en vigor mentre no sigui modificada o derogada per una altra llei o norma.

Article 87

Pòlissa d'asseguració d'accidents

A les províncies de Barcelona i Girona

Les empreses tindran concertada obligatòriament amb una companyia d'assegurances una pòlissa que cobreixi una indemnització de 6.010,12 euros, en cas d'accident de treball (incòns *in itinere*) amb resultat de mort o invalidesa absoluta.

A les províncies de Tarragona i Lleida

Les empreses han de concertar amb una entitat asseguradora de la seva elecció una pòlissa a favor de tots els treballadors i les treballadores de la seva plantilla de personal en virtut de

la qual es garanteixi que, en cas de mort o invalidesa permanent en els graus d'absoluta o de gran invalidesa, derivades d'accident de treball, percebran una indemnització de 9.000 euros. En el cas de mort, els treballadors i les treballadores podran designar el beneficiari d'aquesta indemnització o, en tot cas, ho serà la persona a qui correspongui legalment.

Article 88

Clàusula de desvinculació salarial

Les empreses que acreditin objectivament i feaentment situacions de pèrdues mantingudes en l'exercici comptable anterior i prevegin la continuïtat d'aquesta situació per a l'any en curs, no caldrà o no serà obligada l'aplicació dels increments d'aquest Conveni quan s'acullin a aquesta clàusula de despengui com estableixen els paràgrafs següents:

Les empreses que, segons criteri concorren en les circumstàncies a dalt enunciades i pretenguin acollir-se a aquesta clàusula de desvinculació, comunicaran, en el termini no prorrogable de 30 dies naturals a comptar des de la publicació oficial del present Conveni, als representants dels treballadors i a la Comissió Paritària del conveni, la seva intenció d'acollir-se a aquesta clàusula de desvinculació, aportant les dades que cregui necessàries.

La Comissió paritària sol·licitarà la documentació, els controls, les opinions i les garanties que cregui procedents.

La durada del present procediment no podrà excedir de 3 mesos.

La decisió de la Comissió paritària no podrà tardar més d'un mes a comptar de la data en què estigui emplenada la informació que cregui necessària.

Només amb l'acord favorable de la Comissió paritària, l'empresa podrà acollir-se a la clàusula de desvinculació i no aplicarà els increments d'aquest Conveni.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Incrementos salarials durant la vigència del conveni: any 2005, s'augmentaran els 4 convenis un 3,2%, increment que s'aplicarà amb efectes retroactius a l'1 de gener de 2005, en tots els conceptes econòmics excepte en aquells articles de referència que disposin un altre contingut o vigència.

Anys successius 2006 al 2009, tots 2 inclusivament s'augmentaran amb el resultat de l'IPC estatal de l'any anterior (gener a desembre), i si l'IPC de Catalunya fos superior a l'estatal, s'establirà la diferència i la seva meitat s'addicionaria a l'IPC estatal, increments que s'aplicaran amb efectes retroactius a l'1 de gener dels anys successius del 2006 al 2009 en tots els conceptes econòmics excepte en aquells articles de referència que disposin un altre contingut o vigència.

2. Procés de convergència:

Girona: En un període de 3 anys s'equipararà salarialment amb Barcelona. El plus de transport patirà un increment durant els 3 anys del 33% cadascun d'aquests fins a l'equiparació total amb el de Barcelona.

Lleida: El procés de convergència salarial serà d'11 anys, per la qual cosa cada any s'incrementaran els salaris de Lleida, fins a la seva total equiparació amb els salaris de Barcelona en

l'any 2015. El plus d'assistència passa a denominar-se plus de conveni i s'incrementarà progressivament fins a la seva equiparació amb el plus de conveni de Barcelona el 2015.

El mateix procés se seguirà per al salari base. El plus de distància i transport s'equiparà el 2005 al de Barcelona i seguirà el mateix procés en el seu pas al plus de conveni que l'establert per al de Barcelona.

Tarragona: El procés de convergència salarial serà de 5 anys, per la qual cosa cada any s'incrementaran proporcionalment els salaris de Tarragona fins a la seva total equiparació amb els salaris de Barcelona l'any 2009, mantenint la seva actual estructura salarial.

Els anys 2008 i 2009, el plus de distància i transport de les províncies de Barcelona i Girona passaran a raó del 50% cadascun dels anys de l'esmentat plus al plus de conveni. L'import del plus de transport que passarà a plus de conveni s'aplica sota la fórmula se-

güent: import anual de plus de transport que passa a plus de conveni dividit entre 15 a causa del fet que el plus de conveni té repercussió en les pagues extraordinàries i el plus de transport no.

3. Es delega expressament a la Comissió paritària l'examen de tots aquells articles en els quals en aquesta fase l'homogeneïtzació de les condicions econòmiques i socials o de qualsevol altra naturalesa no ha estat possible, perquè, durant la vigència d'aquest Conveni, pugui proposar redaccions úniques de l'articulat per a tot l'àmbit territorial de Catalunya a la taula negociadora per a la seva aprovació i firma.

En qualsevol cas les parts signants del present Conveni, per evitar confusions en la interpretació o aplicació del present Conveni, acorden que en tot l'articulat en el qual no es distingeixi per territoris afecta de la mateixa manera a tot l'àmbit territorial de Catalunya; al contrari, en aquells articles on es distingeix

específicament entre províncies o província en particular, preval l'esmentada especificitat sense que es pugui extrapol·lar a un altre àmbit territorial la seva aplicació.

4. Per a la província de Barcelona, la jornada màxima de presència serà de 1.820 hores anuals, descomptant d'aquesta quantitat, si cal, les hores que haurien d'haver treballat, els dies d'IT, les llicències i permisos, l'excedència, les faltes d'assistència, etc.

5. Les empreses faran efectius els endarreriments per augment del Conveni el més ràpid possible, independentment de la data de publicació en el DOGC.

DISPOSICIÓ FINAL

Les empreses manifesten que les millores salarials i socials pactades en aquest Conveni tenen repercussió en els preus del servei a tercers.

S: salari base; T: plus transport; C: plus conveni; M: total mes.

Barcelona	2005			
	S	T	C	M
<i>Personal directiu</i>				
Director	1.122,90	80,48	74,81	1.278,19
Director comercial	1.051,23	80,48	74,81	1.206,52
Director administratiu	1.051,23	80,48	74,81	1.206,52
Cap de compres	1.051,23	80,48	74,81	1.206,52
Cap serveis	1.051,23	80,48	74,81	1.206,52
<i>Personal titulat</i>				
Titulat grau superior	904,69	80,48	74,81	1.059,98
Titulat grau medio	873,54	80,48	74,81	1.028,83
Titulat laboral o prof.	767,55	80,48	74,81	922,84
<i>Personal administratiu</i>				
Cap adminis. 1	873,54	80,48	74,81	1.028,83
Cap adminis. 2	839,27	80,48	74,81	994,56
Caixer	793,87	80,48	74,81	949,16
Oficial 1 adminis	767,55	80,48	74,81	922,84
Oficial 2 adminis	720,75	80,48	74,81	876,04
Auxiliar adminis	674,92	80,48	74,81	830,21
Telefonista	668,22	80,48	74,81	823,51
Aspirant adminis	577,37	80,48	74,81	732,66
Cobrador	668,22	80,48	74,81	823,51
<i>Subalterns</i>				
Ordenança	668,22	80,48	74,81	823,51
Magatzemer	668,22	80,48	74,81	823,51
Llister	668,22	80,48	74,81	823,51
Vigilant	668,22	80,48	74,81	823,51
<i>Comandaments intermedis</i>				
Encarregat general	856,25	80,48	74,81	1.011,54
Supervisor zona	825,09	80,48	74,81	980,38
Supervisor sector	793,87	80,48	74,81	949,16
Encarregat edifici	742,12	80,48	74,81	897,41
Responsable equip	713,73	80,48	74,81	869,02
<i>Personal obrer</i>				
Especialista	704,26	80,48	74,81	859,55
Peó especialitzat	685,33	80,48	74,81	840,62
Netejador/a	671,60	80,48	74,81	826,89
Conductor netejador	732,68	80,48	74,81	887,97
<i>Oficis diversos</i>				
Oficial	704,26	80,48	74,81	859,55

Barcelona	2005			
	S	T	C	M
Ajudant	685,33	80,48	74,81	840,62
Peó	671,60	80,48	74,81	826,89
Grum	562,03	80,48	74,81	717,32
Aprenent	562,03	80,48	74,81	717,32
Import anual-netejador/a, com referència per a la convergència de la resta de provinc.				
S. base	671,60 x 12	8.059,20		
P. Conveni	74,81x12	897,72		
P. Transporte	80,48x12	965,76		
<i>Pagues extres</i>				
S. Base	671,60 x 12:365 x 90 + 74,81 (P. conve) x 3	2.211,64	Total anual	12.134,32
<i>Taula conveni autonòmic Catalunya</i>				
S: salari base; T: plus transport; C: plus conveni; M: total mes.				
<i>Girona</i>				
2005				
S T C M				
<i>Personal directiu</i>				
Director	1.122,90	61,70	74,81	1.259,41
Director comercial	1.051,23	61,70	74,81	1.187,74
Director administratiu	1.051,23	61,70	74,81	1.187,74
Cap de compres	1.051,23	61,70	74,81	1.187,74
Cap Servei	1.051,23	61,70	74,81	1.187,74
<i>Personal titulat</i>				
Titulat grau superior	904,69	61,70	74,81	1.041,20
Titulat grau mig	873,54	61,70	74,81	1.010,05
Titulat laboral o prof.	767,55	61,70	74,81	904,06
<i>Personal administratiu</i>				
Cap adminis. 1a	873,54	61,70	74,81	1.010,05
Cap adminis. 2a	839,27	61,70	74,81	975,78
Caixer	793,87	61,70	74,81	930,38
Oficial 1 adminis	767,55	61,70	74,81	904,06
Oficial 2 Adminis	720,75	61,70	74,81	857,26
Auxiliar adminis	674,92	61,70	74,81	811,43
Telefonista	668,22	61,70	74,81	804,73
Aspirant adminis	577,37	61,70	74,81	713,88
Cobrador	668,22	61,70	74,81	804,73

Girona					Lleida				
2005					2005				
	S	T	C	M		S	C	T	A
<i>Subalterns</i>					<i>Magatzemer</i> 616,92 15,01 71,55 0,58				
Ordenança	668,22	61,70	74,81	804,73	Llister	616,92	15,01	71,55	0,58
Magatzemer	668,22	61,70	74,81	804,73	Vigilant	616,92	15,01	71,55	0,58
Llister	668,22	61,70	74,81	804,73	<i>Comandaments intermedis</i>				
Vigilant	668,22	61,70	74,81	804,73	Supervisor encarregat				
<i>Comandaments intermedis</i>					General	798,39	15,01	71,55	0,74
Encarregat general	856,25	61,70	74,81	992,76	Supervisor o encarregat				
Supervisor zona	825,09	61,70	74,81	961,60	de zona	749,61	15,01	71,55	0,70
Supervisor sector	793,87	61,70	74,81	930,38	Superv o encar. de sector				
Encarregat edifici	742,12	61,70	74,81	878,63	o edifici	732,79	15,01	71,55	0,70
Responsable equip	713,73	61,70	74,81	850,24	Encarregat de grup o torn	717,04	15,01	71,55	0,68
<i>Personal obrer</i>					Responsable equipo	657,02	15,01	71,55	0,61
Especialista	704,26	61,70	74,81	840,77	<i>Personal obrer</i>				
Peó especialitzat	685,33	61,70	74,81	821,84	Especialista	640,17	15,01	71,55	0,60
Netejador/a	671,60	61,70	74,81	808,11	Peó especialitzat	629,32	15,01	71,55	0,58
Conductor netej.	732,68	61,70	74,81	869,19	Netejador/a	614,65	15,01	71,55	0,58
<i>Oficis diversos</i>					Conductor de neteja	676,43	15,01	71,55	0,61
Oficial	704,26	61,70	74,81	840,77	<i>Oficis diversos</i>				
Ajudant	685,33	61,70	74,81	821,84	Oficial	640,17	15,01	71,55	0,60
Peó	671,60	61,70	74,81	808,11	Ajudant	629,04	15,01	71,55	0,58
Grum	562,03	61,70	74,81	698,54	Peó	614,65	15,01	71,55	0,58
Aprenent	562,03	61,70	74,81	698,54	Botones	544,78	15,01	71,55	—
Convergència P. Transport	Barcelona	80,48	-52,31	:3= 9,39	Per dia treballat				
<i>Taula conveni autonòmic de Catalunya</i>					Plus hospitalari	1,26			
S: salari base; C: plus conveni; T: plus transport; A: antiguitat/triennis.					<i>Taula conveni autonòmic Catalunya</i>				
Lleida					Tarragona				
2005					2005				
	S	C	T	A		S. Base			
<i>Personal directiu</i>					<i>Personal directiu</i>				
Director	1023,81	15,01	71,55	0,96	Director	1.066,35			
Director comercial	959,65	15,01	71,55	0,90	Cap de compres	1.003,81			
Director administratiu	959,65	15,01	71,55	0,90	Cap serveis	1.003,81			
Cap de personal	959,65	15,01	71,55	0,90	<i>Personal administratiu</i>				
Cap de compres	959,65	15,01	71,55	0,90	Oficial 1a adminis	832,76			
Cap serveis	959,65	15,01	71,55	0,90	Oficial 2a adminis	802,05			
Títulat grau superior	819,91	15,01	71,55	0,78	Auxiliar adminis	771,48			
Títulat grau mig	797,96	15,01	71,55	0,75	<i>Comandaments intermedis</i>				
Títulat laboral o prof.	698,43	15,01	71,55	0,66	Encarregat general	891,07			
<i>Personal administratiu</i>					Encarregat supervisor (1)	842,10			
Cap adminis. 1	797,96	15,01	71,55	0,75	Responsable equip	797,34			
Cap adminis. 2	759,17	15,01	71,55	0,72	<i>Personal obrer</i>				
Caixer	700,82	15,01	71,55	0,68	Conductor netejador	811,21			
Oficial 1 adminis	711,56	15,01	71,55	0,66	Especialista	792,96			
Oficial 2 adminis	663,64	15,01	71,55	0,61	Peó especialitzat	780,49			
Auxiliar Adminis	618,10	15,01	71,55	0,58	Netejador/a	771,06			
Telefonista	617,49	15,01	71,55	0,58	Aprenent	684,38			
Cobrador	616,92	15,01	71,55	0,58	(1) Per a convergència, assimilat al supervisor sector de Barcelona				
<i>Subalterns</i>					(05.363.047)				
Ordenança	616,92	15,01	71,55	0,58					

RESOLUCIÓ

TRI/3536/2005, de 23 de desembre, d'autorització administrativa i aprovació del projecte d'execució d'una instal·lació elèctrica (exp. 05/RAT-10439-T).

L'empresa Endesa Distribución Eléctrica, SL, amb domicili social a l'av. Paral·lel, 51, de Barcelona, ha sol·licitat davant el Departament de Treball i Indústria l'autorització administrativa i l'aprovació del projecte d'execució de la instal·lació de la nova SE Puigpelat, a 220/25 kV

(exp. 05/RAT-10439-T), al terme municipal de Puigpelat (Alt Camp).

En compliment dels tràmits que estableixen l'article 6 del Decret 351/1987, de 23 de novembre, pel qual es determinen els procediments administratius aplicables a les instal·lacions elèctriques, i el títol 7 del Reial decret 1955/2000, d'1 de desembre, pel qual es regulen les activitats de transport, distribució, comercialització, subministrament i procediments d'autorització d'instal·lacions d'energia elèctrica, la sol·licitud esmentada ha estat sotmesa a un període d'in-

formació pública mitjançant l'Anunci publicat al DOGC núm. 4425, de 13.7.2005, al BOE núm. 172, de 20.7.2005, i al diari *El Punt* de 14.7.2005.

Així mateix, d'acord amb el que preveu l'article 127 del Reial decret 1955/2000, d'1 de desembre, es va donar audiència a l'Ajuntament de Puigpelat, el qual informa favorablement la instal·lació.

Vist l'escrit conjunt d'Endesa Distribución Eléctrica, SL, i Red Eléctrica de España, SA, on es manifesta, entre altres coses, que les posici-