

RESOLUCIÓ de 29 de setembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'Empreses d'Estibadores Portuàries de la província de Barcelona per als anys 2025-2029 (codi de conveni núm. 08010275011998).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector d'Empreses d'Estibadores Portuàries de la província de Barcelona, subscrit el dia 11/06/2025, d'una banda, per la part empresarial formada per Associació d'Empreses Estibadores Portuàries de Barcelona i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats OTEP i USTP, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 392/2024, de 15 d'octubre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball del sector d'Empreses d'Estibadores Portuàries de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 08010275011998), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LAS MISMAS.

CAPITULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. *Ámbito Funcional*

El presente Convenio obliga a todas las empresas comprendidas en el Título denominación de este Convenio y a sus plantillas con excepción de las personas trabajadoras de la estiba portuaria que desarrollan aquellas actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías, definido en el artículo 130 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, que se relacionan en el Acuerdo sectorial estatal.

Artículo 2. *Ámbito Territorial*

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el Ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en Barcelona ciudad y su provincia, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezca radique fuera de la misma.

Artículo 3. *Ámbito Personal*

En el ámbito personal de este Convenio, quedan comprendidos todas las personas trabajadoras de las empresas encuadradas en los Ámbitos Funcional y Territorial, exceptuadas las excluidas en el artículo 1, Ámbito Funcional, que presten sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia del mismo, bien sean con carácter de personas fijas, interinas o eventuales.

Artículo 4. *Entrada en Vigor y Duración*

La duración del presente Convenio colectivo será desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029, y entrará en vigor a partir de su publicación, teniendo efectos retroactivos desde el 01 de enero de 2025 el incremento salarial pactado para ese año en el artículo 33.

Artículo 5. *Denuncia y Revisión*

La representación de cualquiera de las partes firmantes que desee la revisión o modificación del presente convenio colectivo podrá presentar denuncia mediante comunicación escrita a la otra parte y registro de la misma ante el Servei Territorial del Departament de Treball de Barcelona, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

Si denunciado el Convenio colectivo y transcurrido un año desde la finalización de la vigencia del mismo no se llegara a un acuerdo en el seno de la Comisión negociadora, las partes podrán acordar la ampliación del plazo en 6 meses más, o bien someterse a los procedimientos de conciliación, y en su caso de mediación y/o arbitraje, manteniéndose durante los mismos la eficacia del Convenio.

De no ser denunciado por ninguna de las partes el Convenio quedará prorrogado automáticamente de año en año.

Artículo 6. *Absorción y Compensación*

Esta materia se regirá de conformidad a lo establecido en la normativa vigente.

Artículo 7. *Comité Paritario de Mediación, Interpretación y Conciliación*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del presente Convenio, que estará formada por cuatro representantes de las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio y cuatro representantes empresariales, preferentemente entre las personas que hayan formado parte de la Comisión deliberadora de este Convenio.

La solicitud de intervención de la Comisión Paritaria deberá formularse por escrito, debiendo reunirse esta en el plazo de siete días hábiles desde la recepción de la notificación. Se podrá no obstante prorrogar el citado plazo siempre que se justifique la imposibilidad de participación de quienes forman parte de la misma. Las decisiones deberán adoptarse por mayoría de personas que componen de la Comisión.

La Comisión Mixta Paritaria deberá resolver los asuntos sometidos a su valoración en un plazo máximo de 20 días a contar desde la fecha de presentación de la consulta.

Será domicilio oficial de la Comisión Mixta Paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación:

Asociación d'Empreses Estibadores
Portuàries de Barcelona
Ronda del Port, nº 594, 1ª planta
08039 Barcelona

En el supuesto de que no se alcanzara un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se obligan a acudir al Tribunal Arbitral de Catalunya.

Artículo 8. *Garantías Ad Personam*

Se respetarán las situaciones personales que en concepto de percepciones de cualquier clase en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

En el recibo individual justificativo del pago de salarios, y en las casillas correspondientes, deberá figurar la categoría y especialidad de la persona trabajadora.

En todo lo demás las condiciones disfrutadas por las personas trabajadoras se entenderán unificadas por las Normas de este Convenio.

Artículo 9. *Condición Supletoria*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

CAPITULO II Organización de Trabajo

Artículo 10. *Organización del Trabajo*

La distribución y organización práctica del trabajo es facultad exclusiva del empresario o persona en quien éste delegue, bajo cuya dirección la persona trabajadora está obligada a realizar las labores convenidas con la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, el presente Convenio y las ordenes o instrucciones que del mismo reciba, en el ejercicio regular de su facultad directiva, y, en su defecto, por los usos y costumbres derivados de la particular práctica operativa que impone su ámbito funcional.

El contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, se establecerá por acuerdo entre persona trabajadora y el empresario, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional y nivel retributivo previstos en este Convenio.

Las empresas que integran el ámbito funcional a que se refiere el artículo 1º, se ajustan al sistema clásico de organización de departamentos y secciones.

Se entiende por departamento, aquella división orgánica en el seno de la empresa, que tiene características diferenciales propias en cometidos asignados. Es la fracción departamental más compleja dentro de la estructura empresarial del sector.

Normalmente lo integran secciones que diversifican y agilizan los métodos de trabajo.

Sección es la división orgánica de rango inferior a la anterior que atiende con la máxima eficacia los cometidos propios asignados al departamento o dependencia que le da carácter distintivo y confiere unidad a las labores del personal que la compone.

Artículo 11. *Clasificación del Personal Según sus Funciones. Normas Genéricas*

1. Categorías enunciativas

Las categorías que aquí se consignan, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

2. Principio de polivalencia

Los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad son enunciativos, pues toda persona trabajadora está obligado a ejecutar cuantas labores y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional y Normas laborales vigentes.

3. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Todo ello en las condiciones y límites que marcan los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores que las partes asumen como pactado en este convenio colectivo.

• Grupos Profesionales

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

○ Grupo I.- Dirección, personas tituladas y personal de mando intermedio.

– Dirección. Son quienes para figurar en la plantilla de la empresa se les exija experiencia y conocimientos suficientes para realizar funciones de dirección y jefatura teniendo personal bajo su jurisdicción.

– Personas tituladas. A quienes se les requiera titulación universitaria, bien de nivel superior: Licenciatura, Ingeniería o Arquitectura, o bien de nivel medio: Diplomatura, Ingeniería Técnica o Arquitectura Técnica, siempre y cuando realicen dentro de la empresa, funciones específicas de sus correspondientes niveles formativos.

– Personal de Mando Intermedio. Es el personal que con responsabilidad restringida y dependiendo directamente de la dirección transmite al personal a sus órdenes las instrucciones recibidas velando por su cumplimiento y ejecución.

○ Grupo II.- Personal de Servicios Administrativos

Están comprendidos en él quienes, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, informática, técnicos, contables, realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones u otros centros dependientes de la empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles, como personal de oficinas y despachos.

Personal de Servicios Auxiliares

Lo integran quienes realizan funciones prácticas de auxilio al resto del personal, de orientación al público y demás complementarias.

○ Grupo III.- Personal de Servicios Operativos

Lo integran el personal relacionado con la operativa marítimo-portuaria, así como el necesario para el cometido empresarial de la carga/ descarga y recepción/ entrega de mercancías.

Asimismo, están integrados en este grupo los que desarrollen trabajos técnicos manuales, realicen funciones de mantenimiento, reparación, transporte, acarreos, limpieza, manipulación, etc.

• Categorías: Agrupación Funcional y Nivel Retributivo

Grupos	Categorías Básicas Nivel Retributivo
Grupo I Dirección, Personas Tituladas y Personal de Mando Intermedio	
Director/a	A
Titulado/a Superior Universitario- Analista- Jefatura de Departamento/ Operaciones/ Taller	B
Titulado/a Medio Universitario- Programador/a Jefatura de Sección/ Personal encargado	C
Grupo II Servicios Administrativos	
Oficial 1ª Administrativo	D
Oficial 2ª Administrativo	E
Auxiliar Administrativo	G
Aspirante	J
Servicios Auxiliares	
Personal de conserjería, de cobro de mensajería, de vigilancia y de limpieza	H
Grupo III Servicios Operativos	
Oficial de 1ª Admto /Operativo	D
Oficial de 2ª Admto /Operativo	E
Oficial de 3ª Admto / Operativo	F
Almacenero/a/ Peón	I
Aspirante/ Aprendiz (Contrato de Formación)	J

- Definiciones

- Grupo I.- Dirección, personas tituladas y personal de mando intermedio.

- Dirección. Es quien, con la experiencia y conocimientos adecuados y exigidos, asume, bajo la dependencia del Consejo de Administración, Consejero/a- Delegado/a o Administrador/a, el mando y responsabilidad de un área extensa de la empresa (compuesta de varios Departamentos) o la totalidad de la misma.

- Titulado/a Superior Universitario. Es quien para realizar el trabajo para el que ha sido contratado/a, se le exige estar en posesión del Título de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o cualquier otro oficialmente reconocido como equivalente.

- Analista. El quien, entre otras funciones, dentro del área de la informática, analiza y estudia la problemática empresarial y hace viable la concreta aplicación de las respuestas óptimas a la empresa, en base a los requerimientos específicos de las personas usuarias en el sector del transporte marítimo y tráfico portuario. Propicia el desarrollo de las estrategias competitivas dentro de las posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información, así como el de la transferencia de datos por métodos electrónicos.

- Jefatura de Departamento/ Jefatura de Operaciones/ Jefatura de Taller. Es la persona trabajadora que, provista o no de poder, con la experiencia y conocimientos adecuados y exigidos, asume, bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia el mando y responsabilidad de una o varias secciones.

- Titulado/a Medio Universitario. Es quien para realizar el trabajo para el que ha sido contratado, se le exige el título de Diplomatura, Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica o cualquier otro oficialmente reconocido como equivalente.

- Programador/a. Asume, dentro de las limitaciones de título o de cualificación profesional, las funciones operativas concretas y posibles que se deriven de las competencias enunciadas para el/la analista, exista éste o no en el organigrama de la empresa, y pone en práctica los modelos logísticos apropiados para el tratamiento automatizado de las actividades empresariales que lo requieran. Convierte en cualquier lenguaje-máquina los diversos circuitos que puedan ser necesarios en el desenvolvimiento de la empresa, cuida de los bancos de datos y orienta, dirige y da unidad a los oficiales administrativos operadores y perforadores.

- Jefatura de Sección/ Personal Encargado. Es quien, estando provisto o no de poder, actúa a las órdenes inmediatas del Jefe/a de Departamento/ Jefe/a de Operaciones/ Jefe/a de Taller, si lo hubiera, y está encargado/a de orientar, sugerir y dar unidad a la dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre las personas trabajadoras que ejercen como oficiales, auxiliares, ayudantes y demás personal que de él dependa, si este existiera, y tiene, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

- Grupo II.- Personal DE Servicios Administrativos y Auxiliares

- Oficial de 1ª Administrativo. Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados/as a sus órdenes, realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, tales como, cálculos, estadísticas, contabilidad, pagos. Domina el manejo y las técnicas en la utilización de los distintos medios de impresión y reproducción gráfica, copiadoras, informáticos y transmisión de datos informáticos y de transmisión de datos disponibles en la empresa, así como de aquellos que las técnicas en telemática, ordenadores, copiadoras y en transmisiones puedan poner a disposición del personal administrativo para facilitar y mejorar los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

- Oficial de 2ª Administrativo. Es quien sin los conocimientos y competencias del Oficial de 1ª, desarrolla trabajos de índole administrativa.

- Telefonista / Recepcionista (Dedicación profesional plena). Empleado/do que tiene por misión el atender a las comunicaciones telefónicas o inalámbricas, con el exterior o entre las distintas dependencias entre sí, servicios de megafonía, atender en primera instancia e informar adecuadamente a las personas que demanden la atención de la empresa, y canalizar, cuando proceda, a clientes y visitantes a las distintas instancias departamentales de la misma. Esta categoría se equipará a Oficial de 2ª.

- Auxiliar. Es la persona trabajadora administrativa mayor de edad que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas.
- Telefonista/ Recepcionista (Funciones Administrativas). Empleada / do que puede realizar otros trabajos de oficina, no incompatibles con su función. Esta categoría se equipará a la de auxiliar.
- Aspirante. Es quien, siendo menor de 18 años, trabaja en labores propias de la oficina dispuesto/a a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.
- Aprendiz. Es quien, por medio del Contrato formativo, es contratado/a para iniciarse profesionalmente en la oficialía de este grupo profesional.
- Personal de conserjería- Es el que tiene a su mando a porteros, ordenanzas, personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, limpieza, etc., siendo responsable de la buena presentación de los locales a su cargo y demás trabajos similares.
- Ordenanza. El que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomienda, copia documentos, recogida y entrega de correspondencia. dentro y fuera de la oficina, y cualesquiera otras funciones análogas.
- Personal de cobro. Su misión es la de realizar cobros y pagos que deban efectuarse fuera de los Centros o Dependencias.
- Personal de Limpieza. A esta categoría corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias. Su retribución podrá percibirse por jornada completa de ocho horas o por horas trabajadas. No estará incluido en este Convenio el personal que realice la limpieza de los locales de las empresas.
- Sereno/ Vigilante. El quien ejecuta misiones de vigilancia en lugares de trabajo, tales como oficinas, dependencias, talleres, almacenes, parques de maquinaria, áreas de apilado y de toda clase de anejos de aquellas, así como de las mercancías o enseres que se encomienden a su custodia.

En aquellos Centros de Trabajo, que, por su importancia, no requiera la existencia de Telefonista, la centralita telefónica podrá estar a cargo de personal de este grupo.

Grupo III.- Personal Servicios Operativos

- Oficial 1ª Administrativo Operaciones. Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados a sus órdenes, realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, tales como, cálculos, estadísticas, contratación, liquidación a portuarios, control de puertas, buques, almacenes, taller y explanadas. Domina el manejo y las técnicas en la utilización de los distintos medios de impresión y reproducción gráfica, copiadoras, informáticos y transmisión de datos informáticos y de transmisión de datos disponibles en la empresa, así como de aquellos que las técnicas en telemática, ordenadores, copiadoras y en transmisiones puedan poner a disposición del personal administrativo para facilitar y mejorar los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

Realiza funciones que precisa capacitación y preparación adecuada, para el control y depósito de contenedores y de otras unidades de carga, planos de buques, comprobación e interpretación de documentos, etc., y que actúa a las órdenes del Jefe de Operaciones, si lo hubiera.

- Oficial de 2ª Administrativo Operaciones. Es quien sin los conocimientos y competencias del Oficial de 1ª, desarrolla trabajos de índole administrativa.
- Auxiliar Es la persona trabajadora administrativa mayor de edad que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas
- Aspirante Es quien, siendo menor de 18 años, que trabaja en labores propias de la oficina dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

– Oficial de 1ª Clase Operativo. Es quién poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, conducción, arreglo, conservación y reparación de máquinas, de grúas, palas, cargadoras, carretillas y, en general, máquinas, equipo o material mecánico-eléctrico que puedan depender de las empresas afectadas por este Convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, terminales, almacenes y explanadas. Practica dicho oficio y lo aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

– Conductor /a de camión. Es el que estando en posesión de carné de la clase correspondiente conduce camiones de la empresa, dirige la carga de la mercancía y responde de la misma si durante el viaje no encomendara aquélla a otra persona, dando, si se lo exigieren un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y los tiempos que se le fijen.

Integrarán la categoría de Oficial de 1ª Clase los/las conductores/as de vehículos de turismo al servicio de la empresa con el dominio suficiente de la mecánica de automóviles para realizar toda clase de reparaciones que no necesiten elementos de taller.

– Manipulante. Es quien con completo dominio de su misión manipula las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la empresa, aprovechando el máximo rendimiento de los aparatos.

– Oficial de 2ª Clase Operativo. Es quien, sin llegar a una mayor especialización, ejecuta los trabajos correspondientes a su oficio con la requerida corrección y eficacia.

– Conductor/a de turismo. Es quien estando en posesión del carné de conducir y con los conocimientos elementales de automóviles, conduce vehículos al servicio de la empresa.

Los/las conductores/as de camiones, de turismos y manipulantes de medios mecánicos, que no cumplan el requisito establecido para la anterior categoría, de ejecutar toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller, se integran dentro de esta categoría de Oficiales de segunda.

– Pañolero/a. Es quien se dedica a la confección, reparación, conservación y mantenimiento en buen grado de los útiles y herramientas, aprovisionamiento, traslado y retirada de éstos a las operaciones, tapado y destapado de mercancías, atados, trincaje etc.

– Apilador/a. Es la persona trabajadora dedicada a la recepción de carga, estiba, desestiba, descarga, pesaje, remociones, clasificación, entrega, así como manipulación de las mercancías y cuantos trabajos se precisen para el debido acondicionamiento y trato de las mismas, tales como cribado, barrido, embalaje, precinto, sacar muestras, abrir y cerrar cajas, colocación de enjaretados, y uso de grúas no automáticas hasta 1.000 kg. de fuerza.

– Oficial de 3ª Clase Operativo. Quien, sin llegar a la especialización de la categoría anterior, ejecuta los trabajos correspondientes a su oficio con la debida corrección y eficacia.

– Ayudante. Es la persona mayor de edad que sin iniciativa propia se dedica dentro de las dependencias, instalaciones, parques, talleres, etc., a operaciones elementales, ayuda en sus funciones puramente mecánicas a los oficiales de 1ª, 2ª o 3ª Clase.

– Aprendiz. Es quien, por medio del Contrato formativo, es contratado/a para iniciarse profesionalmente en la oficialía de este grupo profesional.

– Almacenero/a. Es la persona que, a las órdenes de la Persona Encargada, si lo hubiera, efectúa el transporte de material, pertrechos, dentro o fuera de los almacenes, según órdenes que reciba de sus superiores, y en general aquellos trabajos que sin constituir propiamente un oficio exigen práctica para su ejecución.

– Peón. Es la persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiera la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de práctica operatoria para que el rendimiento sea adecuado y correcto.

- Contratos Formativos

Contrato para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios (artículo 11.3 Estatuto de los Trabajadores) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Personal con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

- Contratos será de 6 meses a 1 año, pudiendo suscribirse un contrato inicial de 6 meses prorrogable por otros 6 meses. Personal con contrato de formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena.
- La retribución será equivalente al sesenta por ciento el primer año y al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Para el personal con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios y para el contrato de formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena se estará de acuerdo con el artículo 11 del ET.

Contrato de formación en alternancia con el trabajo (artículo 11.2 Estatuto de los Trabajadores), se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

En ningún caso esta retribución será inferior al SMI.

Artículo 12. *Jornada*

La Jornada máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Esta se podrá efectuar en jornada partida o en turnos rotativos, respetando los descansos mínimos entre jornadas que establece el artículo 34.3 del ET.

En el caso de aprobarse una ley de reducción de la jornada máxima legal durante la vigencia del presente convenio, dicha reducción se traspondrá en el convenio actual, sin que pueda alegarse la excepción de convenio en vigor, en el caso que tal excepción esté prevista en la Ley.

Las empresas se comprometen a su aplicación en el plazo de 60 días desde su publicación en el BOE.

Las partes acuerdan que la jornada laboral será de lunes a domingo, y para ello las empresas se comprometen y obligan a mantener los acuerdos que actualmente tienen suscritos con sus personas trabajadoras y representantes legales de las mismas en todos los departamentos hasta la fecha, en materia de contraprestación por la realización de dicha jornada.

Así mismo las empresas se comprometen y obligan a hacer extensible los mismos acuerdos y contraprestaciones señaladas en el punto anterior, a cualquier departamento, que, de no hacerlo en la actualidad, pasara a prestar servicio de lunes a domingo mediante acuerdo entre departamento, empresa y representantes legales de las personas trabajadoras, incluyendo las nuevas incorporaciones.

En todas aquellas empresas que a la fecha de publicación del presente convenio no tengan formalizado por escrito con sus personas trabajadoras la contraprestación a percibir por la realización de una jornada de lunes a domingo, o incumplan o modifiquen de forma unilateral los acuerdos ya alcanzados en esta materia, deberán formar una mesa paritaria, con el fin de arbitrar el conflicto derivado del incumplimiento o modificación, o acordar la contraprestación a percibir por la realización de dicha jornada. Mientras no se alcance acuerdo entre las partes, la jornada en esas empresas será de lunes a viernes.

- Distribución Irregular de la Jornada Laboral.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 7% de la jornada de trabajo sin necesidad de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras pero previa comunicación tanto a los representantes legales de las personas trabajadoras como al empleado/a. Esta comunicación deberá efectuarse de un modo fehaciente.

La empresa deberá expresar la causa para la distribución irregular de la jornada. Esta distribución respetará los periodos mínimos de descanso diario, establecidos en el ET.

A través de la distribución irregular se puede reducir la jornada diaria hasta un mínimo de 6 horas o prolongarse hasta un máximo de 10 horas, respetándose los calendarios de trabajo de cada empresa.

Cuando el exceso de horas trabajadas por la aplicación de esta distribución irregular, de lugar a una o más jornadas completas de descanso equivalente, las empresas preavisarán a sus personas trabajadoras con 5 días laborables de anticipación a la fecha del disfrute de la jornada/s de descanso. Si no se compensase con descanso el posible exceso de la jornada se abonará como horas extraordinarias.

Dicha compensación deberá realizarse como máximo dentro de los primeros 5 días laborables del año siguiente.

Artículo 13. *Vacaciones*

Los empleados/as, cualquiera que sea el Grupo o Categoría a que pertenezcan, tienen derecho a una vacación anual cuya duración será:

Veintidós días laborables sobre base año natural.

El personal que cese en la empresa después del disfrute de sus vacaciones reglamentarias, por año natural, la empresa deducirá de su liquidación por saldo y finiquito, el montante correspondiente a los días disfrutados en más. La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la empresa menos de un año estará en proporción al tiempo de servicio. La fracción del mes se concederá como de un mes completo.

Las empresas establecerán para cada centro de trabajo o dependencia, dentro del primer trimestre del año, el cuadro de vacaciones del personal afecto a ella, cuidando que los servicios queden debidamente atendidos, siendo los periodos vacacionales escogidos por el personal en orden rotativo por Categoría profesional y Sección.

Las empresas que puedan cubrir debidamente sus servicios, darán preferencia a las peticiones de vacaciones de sus personas trabajadoras, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Cuando lo solicite el personal y el servicio lo permita podrán ser concedidas las vacaciones en forma fraccionada.

Cuando por necesidades de la empresa el periodo vacacional lo realice la persona trabajadora fuera del periodo indicado de junio a septiembre, tendrá, aquél, un incremento de cuatro días laborables por el periodo completo de vacaciones, y la parte proporcional de los mismos en caso de ser de forma fraccionada.

Los acuerdos alcanzados serán refrendados por el Comité de empresa o Delegado/a de Personal. Las vacaciones no se iniciarán en domingos o días festivos.

Artículo 14. *Teletrabajo*

La regulación del trabajo a distancia se realizará conforme a la legislación vigente.

Artículo 15. *Licencias*

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida.
- b) Un día en caso de matrimonio de ascendientes o descendientes o colaterales hasta segundo grado, si es en su localidad de residencia. Tres días, si fuera a más de 150 Km. de Barcelona.
- c) Cinco días de los cuales al menos tres, serán hábiles, por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida que de modo continuado conviva con la persona trabajadora prorrogable a quince, los últimos diez días sin retribución, pero cotizables. En el supuesto anterior, si la persona trabajadora superviviente se debiera hacer cargo de descendientes menores de edad, el permiso será de diez días laborables.
- d) Tres días por fallecimiento de padres, parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad y hasta segundo grado de consanguinidad. El permiso se ampliará de 3 a 5 días en el caso de tener que desplazarse fuera de Cataluña por dicha causa.
- e) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El permiso se ampliará de dos a cuatro días cuando tal situación se produzca fuera de la Catalunya.
- f) Dos días por mudanza o desahucio. Incluso dentro de la misma ciudad. Como máximo una vez al año. Deberá solicitarse el mismo día del hecho causante y con justificante de tratarse de la residencia habitual de la persona trabajadora.
- g) Tres días para tratar asuntos propios. Los días acordados, no serán acumulables al periodo vacacional. Para tratar asuntos propios, cada Sección de la empresa, tendrá en la citada situación, a una persona trabajadora por día. Estos días se podrán disfrutar juntos.
- h) Las víctimas de situaciones de violencia de género, que por este motivo se deban ausentar del puesto de trabajo, tendrán derecho a que estas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud correspondientes. Asimismo, tendrán derecho a horas de flexibilidad horaria que, de acuerdo a cada situación concreta, sean necesarias para su protección o asistencia social.
- i) De acuerdo con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el permiso para el cuidado del lactante en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y hasta que el/la menor cumpla nueve meses consiste en:
 - Una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones
 - Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, acumular en jornadas completas este permiso.
- j) La persona trans tendrá permiso para ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de consultas médicas o trámites legales.
- l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 16. *Ascensos*

Al objeto de dar la suficiente movilidad a las escalas, los Auxiliares con tres años de trabajo efectivo en su categoría, ascenderán automáticamente a Oficiales Administrativos de 2ª Clase. Estos a su vez, ascenderán automáticamente también, a Oficiales Administrativos de 1ª Clase a los seis años de antigüedad efectiva en aquella categoría.

Todo el personal que ostentando una determinada Categoría durante 5 años desee optar por otra superior deberá solicitar examen para ello a la empresa, la cual le someterá a ejercicio o prueba, necesariamente en el plazo máximo de tres meses. Este personal continuará, no obstante, desempeñando las funciones correspondientes a su categoría anterior, mientras no se produzca en la plantilla real vacante de la categoría adquirida de este modo, percibiendo los derechos económicos correspondientes a su anterior categoría.

Lo que se establece en el párrafo anterior, será de aplicación a todo el personal que desee optar por cambio de grupo o servicio.

Las empresas vendrán obligadas a cubrir las vacantes que se produzcan con las personas trabajadoras que hayan superado el examen.

Artículo 17. *Constitución del Tribunal*

El examen a que hace referencia el Artículo anterior se verificará ante un tribunal constituido por un/a representante de la empresa, un/a representante legal de las personas trabajadoras y un empleado/a perteneciente a la plantilla de aquella, de igual o superior categoría a la que se pretende acceder, que será nombrado de común acuerdo entre los dos primeros o, en caso de disconformidad, por sorteo entre los que reúnan las condiciones dichas.

El temario será desarrollado por la empresa.

Artículo 18. *Excedencias*

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

- La Excedencia Forzosa

Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Será extensiva esta excedencia forzosa a las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas.

- La Excedencia Voluntaria

Podrá ser solicitada por todas las personas trabajadoras que lleven al menos un año de servicio efectivo en la empresa y en caso de ser concedida, lo será por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. El derecho que tiene la persona trabajadora a que se le reconozca la posibilidad de solicitar la excedencia voluntaria, sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora en situación de excedencia voluntaria, deberá solicitar por escrito el reingreso en la empresa, como mínimo un mes antes de terminar la excedencia y tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría profesional o puesto de trabajo, si no hubiera personal en situación de excedencia forzosa que la solicite, y si la vacante producida fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario que a ella corresponda o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

Será causa suficiente para denegar el reingreso en la empresa que la persona trabajadora, durante la situación de excedencia, haya prestado sus servicios en otra empresa del ramo.

En esta materia y en todo lo demás, se estará a lo que establezca la Normativa Laboral vigente.

Artículo 19. *Ceses*

El personal vendrá obligado a avisar su propósito de cesar en su relación laboral con la empresa con quince días de antelación.

El personal del Grupo I, (directores, licenciados, etc.), vendrá obligado a avisar su propósito de cesar en la relación laboral con la empresa con 30 días de antelación.

En caso contrario perderá el derecho al percibo de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones que le correspondieran. La liquidación del saldo y finiquito por parte de la empresa se efectuará en la fecha habitual de pago de la nómina.

Artículo 20. *Fiesta Patronal*

Se declara festivo el día 16 de julio, Ntra. Sra. Del Carmen, con carácter no recuperable.

Artículo 21. *Jubilación*

La jubilación debe comunicarse por escrito y hacerse efectiva dentro del plazo máximo de un mes después de cumplir la edad que le corresponda.

En cuanto a la jubilación anticipada se estará a lo dispuesto en los artículos 206, 207 y 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social.

El trabajador/a tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando cumpla los requisitos legalmente establecidos para ello y exista acuerdo con la empresa al respecto. Cuando una persona trabajadora acceda a la jubilación parcial se cumplirán los requisitos establecidos en la normativa como puede ser la suscripción de un contrato de relevo con una persona desempleada o con una persona con contrato temporal en la empresa.

CAPITULO III **Mejoras Sociales**

Artículo 22. *Premio de Fidelización*

La persona trabajadora que se jubile anticipadamente a su edad ordinaria percibirá de la empresa, por una sola vez, la cantidad que se indica a continuación, en base a la edad del mismo, siempre y cuando tenga una antigüedad mínima de 10 años de servicio efectivo en la misma. En el supuesto de no cumplir el requisito establecido de la antigüedad mínima, percibirá las mensualidades que le correspondan en proporción a los años de servicios efectivos a la empresa:

- Meses antes de la edad ordinaria de jubilación: 4 mensualidades íntegras.
- Un año antes de la edad ordinaria de jubilación: 9 mensualidades íntegras.
- Dos años antes de la edad ordinaria de jubilación: 10 mensualidades íntegras.
- Tres años antes de la edad ordinaria de jubilación: 11 mensualidades íntegras.
- Cuatro años antes de la edad ordinaria de jubilación: 12 mensualidades íntegras.
- Cinco años antes de la edad ordinaria de jubilación: 13 mensualidades íntegras.

Artículo 23. *Defunción*

Se establece una indemnización de 5.000€ por fallecimiento de cualquier empleado/A que preste sus servicios efectivos en la empresa, que será abonada a las personas que de acuerdo con las Disposiciones Legales les pudiera corresponder.

Artículo 24. *Años de Servicio*

Se establece un premio de una mensualidad de salario base para todo el personal cuando cumpla veinticinco años de servicio y de dos mensualidades de salario base cuando cumpla cuarenta años de servicios en la empresa, respectivamente

Artículo 25. *Chequeos Médicos*

De acuerdo a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales las empresas en colaboración con las Mutuas Patronales de Accidentes harán posible la realización de chequeos médicos anuales para todos/as sus empleados/as, siendo estos reconocimientos médicos voluntarios para las personas trabajadoras, excepto en los casos de obligatoriedad previstos en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajos clasificados como tóxicos, penosos o peligrosos, se someterán, si lo solicitan, a revisión médica semestral.

Artículo 26. *Retirada de Carné*

Cuando a un conductor/a, por causas ajenas a su voluntad, le sea retirado el carné de conducir y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, la empresa mantendrá las condiciones económicas correspondientes a su Categoría ofreciéndole interinamente un puesto de trabajo idóneo a su capacidad.

Se amplía el contenido de la protección indicada en el párrafo anterior durante el período "in itinere", con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga, alcohol y delitos tipificados en el Código Penal español.

Artículo 27. *Multas a los/las Conductores/as*

Cuando se les impusiera por la Autoridad competente una multa en el ejercicio de su profesión, y por causas imputables a la empresa o derivadas del estricto cumplimiento del servicio, éstas serán con cargo a la empresa.

Artículo 28. *Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo*

Se estará a lo dispuesto en la Normativa legal vigente afecta a esta materia.

Artículo 29. *Incapacidad Temporal*

En caso de Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común o accidente no laboral reconocida, la persona trabajadora afectada percibirá de la empresa, el complemento necesario para llegar al 100% de la Base de Cotización a la Seguridad Social correspondiente a su categoría, a partir del mes siguiente a la fecha del Parte de Baja Oficial y por un período máximo de cinco meses. Fuera de la circunstancia expuesta las empresas ajustarán sus liquidaciones de conformidad a las Normas vigentes en esta materia.

En el supuesto de Incapacidad Temporal (IT) derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que implique intervención quirúrgica que requiera ingreso hospitalario, la persona trabajadora afectada percibirá de la empresa, el complemento necesario para llegar al 100% de la base de cotización a la Seguridad Social correspondiente a su categoría, a partir de la fecha de su intervención y por un plazo máximo de cuatro meses.

Artículo 30. *Incapacidad Temporal en Caso de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional*

Las empresas en este caso abonarán el complemento necesario del Salario para que, conjuntamente con la prestación económica de la Entidad Aseguradora, el/la empleado/a perciba el total de su haber mensual, desde el día primero del accidente. Se tendrá en cuenta para el cálculo de esta diferencia, el promedio de las remuneraciones que el/la empleado/a venía percibiendo en los últimos seis meses anteriores a la baja en el trabajo, y el subsidio que por esta contingencia tenga asignado por la Seguridad Social.

Artículo 31. *Seguro Colectivo Acumulativo Contra Accidentes*

Las empresas afectadas por este Convenio, suscribirán la Póliza de Seguro correspondiente, con objeto de cubrir la garantía de Muerte, Invalidez parcial o total, absoluta o gran invalidez que pudiera sobrevenir a su personal derivado de accidente de trabajo, excluido accidente de trabajo in itinere, por un capital asegurado de 150.000€.

En los supuestos de muerte, invalidez permanente parcial o total, absoluta o gran invalidez, que pudiera sobrevenir a su personal derivado de causas extraprofesionales, incluido el accidente de trabajo in itinere, las empresas cubrirán la póliza de seguro correspondiente, de conformidad con las condiciones generales del seguro en vigor, por un capital asegurado de 80.000€.

En los supuestos de muerte, serán beneficiarios los herederos legales del asegurado/a o los que, bien directamente o por mediación de la empresa, haya comunicado a la Compañía de Seguros.

CAPITULO IV Condiciones Económicas

Artículo 32. *Salario Base*

Se considera salario base el que figura en el anexo I que recoge la tabla salarial del 2025

Para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 se establece que el incremento salarial será el del IPC de Cataluña a 31 de diciembre del año anterior.

Si el IPC fuese negativo se aplicará 0. En el caso de que el IPC de Cataluña supere el 5% durante dos años seguidos, las partes se comprometen a negociar el incremento de tablas salariales del segundo año.

En caso de que a 1 de enero de 2030 siga vigente el Convenio y no se haya llegado a un acuerdo en Tablas Salariales se aplicará únicamente para el 2030 el incremento del IPC de Cataluña, a 31 de diciembre de 2029. Este párrafo no será aplicable si se ha superado el 5% en el IPC en los 2 años consecutivos previos.

Todos los incrementos se efectuarán sobre el salario base y antigüedad que aparece en las tablas salariales del Convenio.

Artículo 33. *Complementos de Vencimiento Superior al Mes Gratificaciones Extraordinarias*

Todo el personal afectado por el presente convenio se le abonará una gratificación por el importe de una mensualidad o parte proporcional que le corresponda si el personal es de nuevo ingreso o cesa antes de terminar el año, en las siguientes fechas:

- 15 de marzo
- 15 de junio
- 15 de septiembre
- 15 de diciembre

Para la determinación de estas pagas se tendrá en cuenta las retribuciones reglamentarias o la mayor que satisfaga la empresa.

Artículo 34. *Complementos Personales. Antigüedad*

La cuantía del complemento personal de antigüedad será de trienios al 6% sobre el salario base, con carácter no acumulativo.

Artículo 35. *Complementos de Puesto de Trabajo. Nocturnidad*

Se fija un porcentaje del 30% para primar las horas trabajadas, de conformidad a lo establecido en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. *Dietas*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, que por necesidades del servicio y por orden de sus Superiores tenga que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique el centro de trabajo y/o empresa del grupo, disfrutará sobre los sueldos, de una dieta de 40€.

La distribución según conceptos de la dieta será la siguiente:

– Almuerzo	30%	12€
– Cena	30%	12€
– Pernoctar	40%	16€

Corresponde a cada uno de estos porcentajes, los siguientes casos:

- **Almuerzo**

Cuando forzosamente el/la empleado/a, tenga que permanecer fuera de la población donde radica su centro de trabajo, entre las 12.00 y las 14.00 horas o se interrumpa por necesidades de la empresa su horario habitual de comida, siempre que continúe después su jornada normal de trabajo.

- **Cena**

a) Cuando le sea imposible retornar por causas ajenas a su voluntad, a donde radique su centro de trabajo antes de las 21.00 horas.

b) Cuando amplíen su trabajo en jornada nocturna de 20.00 a 02.00 horas.

- **Pernoctar**

Cuando necesariamente se pernocte fuera de la población donde radica el centro de trabajo, entendiéndose que esta necesidad no tendrá lugar cuando se pueda regresar al mismo antes de medianoche.

Si los gastos originados en los distintos desplazamientos sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previa justificación detallada de los mismos.

Artículo 37. *Distribución Mensual*

Las empresas, de acuerdo con sus empleados/as y con carácter individual, podrán distribuir mensualmente las Gratificaciones que en el presente Capítulo se establecen.

CAPITULO V **Contrataciones**

Artículo 38. *Contrataciones de Personal*

El contrato temporal por circunstancias de la producción podrá tener una duración de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 39. *Periodos de Prueba*

Se establece en seis meses el periodo de prueba para el personal del Grupo 1.-, y tres meses para resto de grupos.

Artículo 40. *Promoción y Formación Profesional en el Trabajo*

La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Podrán pactarse los términos concretos del ejercicio de estos derechos y el grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de los mismos.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Artículo 41. *Cambios en la Empresa*

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva de la misma, cualquiera que sea la causa que la determina, no extinguirá la relación laboral, quedando la nueva empresa subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.

El cedente y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubiesen sido satisfechas.

Cuando la sustitución o cambio de empresario no afecte a la totalidad de la empresa, sino a tan sólo un Centro de Trabajo o unidad productiva de aquélla, las personas trabajadoras afectadas podrán optar por alguna de las siguientes soluciones:

1. Pasar a depender definitivamente de la nueva empresa sin que ello implique interrupción alguna respecto a los efectos económicos y demás beneficios laborales que tuviesen adquiridos.
2. Formar parte de la plantilla de la nueva empresa con carácter transitorio, en tanto no se produzcan vacantes de sus respectivas categorías en la empresa cedente, en la que quedarán en situación de excedencia con derecho a ocupar las primeras vacantes que se produzcan. En este supuesto, la nueva empresa vendrá obligada a reconocerles durante la transitoriedad de sus servicios, los efectos económicos que le hubiesen correspondido de no haberse efectuado la venta o traspaso del centro de trabajo.
3. Cubrir vacantes en la empresa cedente, aun ocupando destinos de inferior categoría en tanto no se produzcan de las de su clase, percibiendo no obstante el sueldo correspondiente a la Categoría que desempeñaba en el momento de la sustitución.
4. Quedar en la empresa cedente en situación de excedencia especial con los derechos reconocidos en la misma.

En todos los casos, la persona trabajadora deberá poner en conocimiento de las empresas cedente y cesionaria la decisión por la que opte en el plazo de 30 días, a contar de la fecha en que conociere o hubiere podido conocer la subrogación efectuada. Transcurrido dicho plazo, sin haber efectuado la mencionada comunicación, debe entenderse que la persona trabajadora opta por depender definitivamente de la nueva empresa.

Artículo 42. *Extinción del Contrato*

Se estará a los requisitos y formalidades que para ello impone la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con la ley reguladora de la jurisdicción social y demás normas concordantes.

CAPITULO VI Régimen Disciplinario

Artículo 43. *Faltas, Sanciones y Medidas Disciplinarias*

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de la empresa reguladas por este convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia o intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone a continuación.

- Se consideran Faltas Leves las siguientes:

1. Las de puntualidad repetida, cuando dichos retrasos superen cinco días al mes.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que dicho abandono no resultará gravemente perjudicial para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.
4. La negligencia y descuido, cuando no causen daño irreparable a la empresa.
5. La incorrección con el público, con los compañeros/as o subordinados/as.

Estas faltas podrán tener la consideración de graves en el caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.

- Se consideran Faltas Graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de asistencia, durante tres días al mes.
2. Diez faltas de puntualidad no justificadas al mes.
3. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio, así como la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
4. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
5. La negligencia y descuido cuando ocasionen grave daño a los intereses de la empresa, siempre y cuando se compruebe que existe causa directa.
6. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para la persona trabajadora, serán conceptuadas como graves o muy graves, dependiendo de su alcance.
7. La utilización de los medios informáticos, telemáticos y ofimáticos, propiedad de la empresa para fines distintos de los estrictamente profesionales.
8. El incumplimiento de lo establecido en la Ley 28/2005 de 26 de diciembre, Ley de medidas sanitarias frente al tabaquismo.

- Se consideran Faltas Muy Graves las siguientes:

1. La acumulación de quince o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses, o de veinticinco, cometidas durante un año.
2. Faltar al trabajo cuatro o más días al mes, diez o más días en un período de seis meses, sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el trabajo.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de las demás personas trabajadoras, como de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa, o su consumo durante jornada laboral.
6. Los tratos vejatorios de palabra y obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y la consideración debida y la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier persona trabajadora.
7. En el marco de las relaciones laborales cualquier conducta constitutiva de falta o delito.
8. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. El no uso de los elementos de protección, tanto individuales como colectivos, así como el no respeto a las normas de seguridad y salud laboral, siempre y cuando la empresa hubiera facilitado los EPI'S.
11. Comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

- Sanciones:

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

- Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora y a sus representantes, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. Las de faltas graves y muy graves exigirán la tramitación de expediente, con remisión del mismo a la persona trabajadora y a los representantes de las personas trabajadoras, para que en el plazo de cinco días hábiles pueda emitir pliego de descargo.

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán de veinte días a partir de la notificación escrita de la sanción.

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

CAPITULO VII Igualdad

Artículo 44. *Igualdad de Oportunidades*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, se comprometen a no discriminar ningún puesto de trabajo por razón de edad, sexo, religión o ideas políticas.

En materia de embarazo y maternidad/paternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 45. *Plan LGTBIQ+*

- Igualdad de trato y no discriminación.

Se garantizará la igualdad de trato y no discriminación, creando un contexto de diversidad en las empresas, en aras a erradicar la discriminación de las personas LGTBIQ+, no solo por su orientación e identidad sexual sino también por la expresión de género o características sexuales.

- Acceso al empleo.

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

- Clasificación y promoción profesional.

La clasificación profesional y los ascensos no deberán conllevar discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

- Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

- Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBI fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

- Permisos y beneficios sociales.

En la concesión de los permisos y beneficios sociales se atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIq+, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

CAPITULO VIII

Garantías Sindicales

Artículo 46. De los Sindicatos y de los Comités de Empresa

Las empresas se ajustarán a lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Título II, Capítulo I.

Artículo 47. Derecho de Reunión Asambleas

Se admitirá la presencia en la Asamblea de personas – Asesores/as - no pertenecientes a la empresa, estando en esto a lo reconocido y recogido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Lugar
 1. El lugar de reunión será el Centro de Trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.
 2. El empresario deberá facilitar el Centro de Trabajo para la celebración de la Asamblea, salvo en los siguientes casos.
 - a) Si no se cumplen las disposiciones de la Ley.
 - b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.
 - c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento, por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
 - d) Cierre legal de la empresa.
 - e) Las reuniones informativas por convenios colectivos que les sean de aplicación no estarán afectadas por el apartado b).
 3. La convocatoria, con expresión del Orden del Día propuesto por los convocantes, se comunicará a la empresa con 48 horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.
 4. El resarcimiento por daños a que hace referencia el punto 2) c), recaerá en el Delegado/a de Personal, Comité de empresa o personas trabajadoras que hubiesen solicitado por escrito a la empresa la cesión del lugar de reunión.

Artículo 48. *Tiempo Sindical*

Las empresas afectadas por el presente Convenio que cuenten con un solo Delegado/a de Personal, éste dispondrá de 20 horas mensuales, retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación.

Las demás empresas se ajustarán, a estos efectos, a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según el número de Delegados/as de Personal o las personas que componen el Comité de empresa que pudieran corresponderles.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan la posibilidad de acumulación de horas en las personas que componen el Comité de empresa y en su caso de los delegados/as de personal, en uno, así como la posibilidad de acumulación del crédito horario no disfrutado en una mensualidad para ser utilizado en la siguiente mensualidad.

Artículo 49. *Garantía y Control*

En las empresas en que por el número de personas trabajadoras no corresponda la constitución de Comité de empresa, los/las Delegados/as de Personal, además de sus funciones específicas, tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de dicho Comité, estando igualmente obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

Artículo 50. *Garantías de los Cargos*

Cuando por efecto de cesación de actividades laborales, reducciones de jornada o de días de trabajo o cualesquiera otros hechos análogos, se produzcan suspensiones de contrato de trabajo, despido o cese, estas medidas se aplicarán en último lugar, dentro de su grupo profesional a los Delegados/as de Personal, Comités de empresa, representantes de las personas trabajadoras en mesas negociadoras o personas que forman parte de los Secretariados de las Secciones Sindicales, cualquiera que sea su actividad en la empresa y su preferencia a cualquier otro orden de prelación.

Artículo 51. *Recepción de Correspondencia*

Todas las personas trabajadoras podrán recibir correspondencia escrita o electrónica en el seno de la empresa, procedente de las distintas Centrales Sindicales existentes en la misma, respetando la individualidad de su contenido, siempre y cuando figure explícito, además del nombre de la empresa, el suyo propio, cargo o representación sindical.

Artículo 52. *Tablón de Anuncios*

La empresa pondrá a la libre disposición de los/las Delegados/as de Personal, Comités de empresa y Secciones Sindicales de empresa, tantos tableros de anuncios como Secciones o en su caso plantas existan en el centro de Trabajo, con suficientes garantías de publicidad e inviolabilidad donde poder informar, colocar documentos de interés común, propaganda, etc.

Este tablón de anuncios se entiende además del que las empresas vienen obligadas a disponer, con la colocación del cuadro del horario autorizado, documentos de cuotas de la Seguridad Social últimamente ingresadas, certificado del seguro colectivo acumulativo de accidentes (artículo 30), etc.

(Continúa en la página siguiente)

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera.

Los/las empleados/as que hasta la firma del presente Convenio venían percibiendo una gratificación de 347€ anuales por alguno de los conceptos de: quebranto de moneda, poderes, trabajo frente a máquinas especiales, idiomas y de personal subalterno, se les incorporará dicha cantidad en el Recibo Oficial de Salario como Complemento Salarial personal.

Dicho complemento será incrementado en el porcentaje que se establezca anualmente por la Mesa Negociadora del Convenio y no podrá ser absorbido ni compensado en cómputo anual.

Para el presente convenio queda establecido en 392€.

Disposición Adicional Segunda. *Cláusula de Inaplicación*

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de Producción, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET se podrá inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de Trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.

- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez finalizado sin acuerdo el periodo de consultas que establece el Estatuto de los Trabajadores para la resolución de conflictos colectivos, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

Disposición Adicional Tercera.

Una vez se haya firmado el presente Convenio por todas las partes negociadoras del mismo, las empresas afectadas procederán a regularizar todos los conceptos salariales de sus personas trabajadoras, que por aplicación del Convenio se deriven.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera.

El presente Convenio colectivo provincial ha sido aprobado en toda su extensión por los/las representantes de los/las empresarios/as y personas trabajadoras que constituyen la Comisión Negociadora reconocidos mutuamente y obliga a todos/as los/las empresarios/as y personas trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

ANEXO I
TABLA SALARIALES

Tabla de Salarios año 2025

Grupos y Categorías	Euros Salario Mensual
Grupo I- Director, Titulados y Mandos Intermedios	
Director	2.834,79
Titulado Superior Universitario- Analista- Jefe Departamento- Operaciones- Taller	2.497,56
Titulado Medio Universitario- Programador- Jefe Sección- Encargado	2.173,87
Grupo II- Servicios Administrativos	
Oficial 1ª Administrativo	1.852,70
Oficial 2ª Administrativo	1.614,79
Auxiliar Administrativo	1.384,88
Aspirante	984,68
Grupo II- Servicios Auxiliares	
Conserje, Cobrador, Ordenanza, Sereno, Vigilante, Personal de Limpieza	1.406,68
Grupo III- Servicios Operativos	
Oficial 1ª Administrativo /Operativo	1.852,70
Oficial 2ª Administrativo /Operativo	1.614,79
Oficial 3ª Administrativo /Operativo	1.488,10
Auxiliar Administrativo/Operativo	1.384,88
Mozo Almacén, Peón, Ayudante	1.480,71
Aspirante /Aprendiz (Contrato de Formación)	984,68

Barcelona, 29 de setembre de 2025
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada