



RESOLUCIÓ per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les Empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2023-2025 (codi de conveni núm. 08010395011997).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les Empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2023 - 2025, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per l'Associació de consignataris de vaixells de Barcelona i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats CCOO i UGT, el dia 30 de juny de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu de treball de les Empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2023 - 2025 (codi de conveni núm. 08010395011997) 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO EMPRESAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2023 AL 2025

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente Convenio obliga a todas las empresas consignatarias de buques y a sus trabajadores/as.

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 comprendidas todas las personas trabajadoras de las empresas encuadradas en los ámbitos funcional y territorial que presten sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia del mismo, sea cual sea la modalidad contractual.

Artículo 4. *Entrada en vigor y duración*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma. Sin embargo, tendrá efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023 en cuanto al abono de las nuevas remuneraciones, gratificaciones y demás emolumentos.

Su duración será hasta el 31 de diciembre del 2025 pudiendo prorrogarse tácitamente año tras año de no mediar denuncia del mismo.

Artículo 5. *Denuncia y revisión*

La representación de la parte que desee la revisión o modificación del presente Convenio, deberá efectuar su denuncia al menos con tres meses de antelación a la fecha de caducidad. De no ser denunciado por ninguna de las partes se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de 1 año.

Una vez efectuada la denuncia, las comisiones deberán iniciar las rondas de negociación, dentro de los siguientes 30 días naturales a partir de la fecha de la denuncia.

En el caso de ser denunciado y no llegar a acuerdo alguno las partes negociadoras, el Convenio seguirá vigente en su totalidad hasta que las mismas firmen un nuevo convenio colectivo.

Artículo 6. *Absorción y compensación*

En esta materia se regirá de conformidad a lo establecido en la normativa vigente y a las excepciones contempladas en el presente convenio.

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, designados todos ellos preferentemente entre los que hayan formado parte de la Comisión deliberadora de este Convenio.

En el plazo de tres meses, a partir de la firma del presente Convenio, la Comisión Mixta Paritaria elaborará su Reglamento de actuación y decisión.

La comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de ésta comisión consistirá en que, las discrepancias o quejas, así como demás funciones reguladas más adelante que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio, se comuniquen por escrito a la comisión paritaria que, tras recibir el escrito, se reunirá en un plazo de 10 días hábiles a contar desde la recepción del escrito y resolverá en un plazo de 5 días hábiles desde la referida reunión.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto las personas asesoras que las partes designen, con un máximo de 2 por representación, entendiéndose 2 por la parte social y 2 por la parte empresarial.

Se establece como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- Por la parte social: CCOO Vía Laietana, 16, 7ª planta. Sector Mar. 08003 Barcelona; UGT-Federación de Servicios Movilidad y Consumo, Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta, 08001 Barcelona;
- Por la parte empresarial: Asociación de Consignatarios: Avda. De les Drassanes, 6-8, Ed. Colón, planta 13, puerta 1. 08001 Barcelona.

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

- a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo, así como la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.
- b) La mediación en los conflictos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el presente convenio.

El sometimiento a la mediación será obligatoria en caso de que alguna de las partes (empresarial o social la solicite), pero no será requisito preprocesal para la interposición de acciones administrativas o judiciales.

Desde que se solicita la mediación, no podrán transcurrir más de 15 días naturales hasta la celebración del acto de mediación.

c) A instancia de ambas partes, podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo.

d) De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los trabajadores, esta comisión será la encargada de emitir informe previo con el fin de proceder a la extensión del Convenio colectivo.

e) Entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas de conformidad con lo establecido en el artículo 85 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Para solucionar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se deberá dirigir escrito motivado y razonado a esta Comisión quien deberá resolver en el plazo de 7 días. Si realizado este trámite, el conflicto sigue sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogidos en el presente convenio.

f) En todas aquellas materias en las que sea competente la presente Comisión y no se llegue a acuerdos, se aplicarán los procedimientos de solución de conflictos previstas en las normas reglamentarias del Tribunal Laboral de Cataluña.

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 el grupo profesional, la categoría y nivel 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 la normativa vigente. Especialmente y debido a la pérdida de vigencia del Reglamento nacional de trabajo en las empresas consignatarias de buques (BOE núm. 145, de 25 de mayo de 1947), con el fin de evitar la aparición de lagunas normativas, se mantendrá como norma supletoria, en todo aquello que no se oponga a lo dispuesto en este Convenio ni a la normativa laboral vigente.

Capítulo II Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo*

La distribución y organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la persona empresaria 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 órdenes 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 la persona empresaria, 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 1, mantienen el sistema clásico de organización administrativa de secciones y negociados, divisiones departamentales, con las estructuras propias (en cuanto a personal y equipamiento se refiere), adecuadas a sus específicas actividades y funciones que abarcan las propias del presente Convenio, tales como las de oficinas y despachos, informática y promoción o ventas, como aquellas otras auxiliares o complementarias de carácter eminentemente operativo y por consiguiente, ajenos al mismo excepto en su cúpula organizativa y soporte comercial y administrativo.

Se entiende por sección, aquella división orgánica en el seno de la empresa, que tiene características diferenciales propias de sus cometidos específicos. Es la fracción departamental más compleja dentro de la estructura empresarial del sector, adaptando sus funciones al ámbito mercantil de cada empresa. Normalmente la integran negociados que diversifican y agilizan la ejecución de los servicios y los métodos de producción.

Negociado es la división administrativa de rango inferior a la anterior que, integrada o no en alguna sección, atiende con la máxima eficacia al departamento o dependencia que le da carácter distintivo y confiere unidad a las labores del personal que la compone.

Artículo 11. *Clasificación profesional según sus funciones. Normas genéricas*

El sistema de clasificación profesional se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación que se define mediante la agrupación de las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a las personas trabajadoras.

Durante el presente convenio se creará una comisión mixta que analice la nueva regulación del sistema de clasificación profesional. En tanto no se haya alcanzado un acuerdo en esta materia regirá la siguiente:

1. Categorías enunciativas:

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, 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 grupo profesional, función o especialidad son enunciativos, pues toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantas labores y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional y normas laborales vigentes.

En este sentido, se entiende que cada grupo profesional es equivalente a otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones básicas de la segunda, previa la realización, si así fuere necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

Cada grupo profesional agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación; encuadrándose en los mismos las distintas tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

Siempre que alguna persona trabajadora realice funciones de grupo o función profesional superior, percibirá las retribuciones correspondientes a este grupo o función, con independencia de la consolidación dentro del mismo legalmente determinada.

3. Poderes:

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno, y siempre que no implique apoderamiento general, aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se le conceda.

Grupos Profesionales:

El sistema de clasificación profesional en la empresa se ajustará a los puestos de trabajo integrados en su organigrama funcional y se ajustará al sistema de grupos profesionales y niveles salariales que se dirá. La adscripción al grupo y nivel se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, y es el resultado de ponderar los siguientes criterios:

I. Conocimiento. Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquirido, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos y experiencias. Este factor incluye la formación o el nivel inicial mínimo de conocimientos que debe poseerse para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo. Igualmente incluye la experiencia o tiempo requerido para adquirir la habilidad y práctica necesaria para desarrollar el puesto con un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

II. Iniciativa. Este factor valora el nivel de sujeción del puesto de trabajo a directrices y normas para la ejecución de la función que se desarrolla, y comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

III. Responsabilidad. Factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular del puesto y la influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión; comprende la responsabilidad sobre gestión y resultados, así como la responsabilidad sobre contactos oficiales con otras personas dentro y fuera del centro.

IV. Autonomía. Valora el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones o tareas que se desarrollan.

V. Complejidad. Valora el grado de integración del conjunto de factores antes mencionados para la ejecución de las funciones propias del puesto de trabajo.

Clasificación Profesional: atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional	Categoría equivalente	Nivel salarial
I	Director General	A
	Director Gerente	A
	Director Funcional	A
	Titulado Superior	A
II	Jefe de Sección	A
	Jefe de Negociado	A
	Jefe de Almacén	A
	Titulados Medio	A
	Encargado Almacén	B
	Responsables departamento	B
	Jefatura no encuadrada (Oficial de 1ª)	B
Secretaria de dirección	B	
III	Oficial de 2ª	A
	Auxiliar Administrativo	B
	Mozo/Peón almacén	C
	Recepción/Telefonista	C
IV	Mantenimiento/limpieza	A
	Vigilancia	A

Definición de los grupos:

- Grupo I

Se incluirán en este grupo profesional a los trabajadores que realicen aquellas funciones que impliquen una responsabilidad total y completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del Consejo de Administración o de la dirección de la empresa, a los que deben dar cuenta de su gestión. Tales como establecimiento de objetivos y políticas de su correspondiente área funcional. Desempeñan altos puestos de responsabilidad y dirección o ejecución en los departamentos funcionales, áreas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Se encuadran en este grupo las funciones o tareas de dirección de oficina y/o de áreas funcionales que supongan la dirección de uno o varios departamentos.

Realizan funciones que implican el desarrollo completo de la dirección de varias áreas funcionales o de negocio, con plena autonomía y bajo la dependencia exclusiva de Dirección General.

Equivalencia:

- Dirección General (dentro o no del Convenio), Dirección de oficina principal y/o secundaria
- Titulados superiores en el bien entendido que son aquellos titulados que para figurar en la plantilla de la empresa se les exija titulación universitaria, de nivel superior: licenciado/a, ingeniero/a o arquitecto/a, siempre y cuando realicen dentro de la empresa, funciones específicas de sus correspondientes niveles formativos.

Dentro de este Grupo se establece un único nivel salarial: nivel A

- Grupo II

Realizan funciones que implican la realización de tareas de gestiones complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos por sus superiores. Se distinguen dos niveles salariales:

- Nivel A. Realizan funciones que implican el desarrollo completo de la Dirección de un área funcional o de negocio, con plena autonomía y bajo la dependencia exclusiva de otro trabajador encuadrado en el grupo profesional I.

La inclusión en este grupo conlleva un alto grado de exigencia, autonomía, iniciativa y responsabilidad. Toman decisiones únicamente dentro de su área y de conformidad con las líneas establecidas por su jefe directo, o participan en su elaboración. Dichas tareas pueden implicar también la responsabilidad sobre una parte de la operativa de un departamento o un centro de menor importancia y/o magnitud. Teniendo habitualmente mando directo sobre un grupo de personas.

Se encuadran en este nivel las siguientes categorías o tareas: Jefe de Sección, Jefe de Negociado o Jefe de Almacén y los titulados de nivel medio: diplomado/a, ingeniero/a técnico/a o arquitecto/a técnico/a, siempre y cuando realicen dentro de la empresa, funciones específicas de sus correspondientes niveles formativos.

- Nivel B. Realizarán funciones que supongan la planificación y ejecución, de forma autónoma, de actividades ya definidas suponiendo un alto grado de responsabilidad sobre un área compleja en cuanto al ejercicio de mando sobre personas o bienes y/o equipos o recursos económicos, y bajo la dependencia exclusiva de otro trabajador encuadrado en el grupo profesional II-A.

Supervisan técnica y operativamente a un grupo de trabajadores/as pertenecientes a otros grupos profesionales de igual y/o inferior categoría, tomando decisiones sobre las personas integrantes de dicho grupo o equipo.

Se encuadran en este grupo las funciones o tareas de Responsables de Departamento, encargados almacén, jefaturas no encuadradas (*) y Secretaría de Dirección (*) en el nivel anterior, por tratarse unidades de producción menores o subsidiarias.

Los/as oficiales de 1ª, podrán hacer las tareas de las Jefaturas no encuadradas y de Secretaría de Dirección al coordinar las tareas de otros trabajadores, a solicitud de la empresa previa necesidad productiva y/o organizativa justificada por un tiempo limitado (a partir de seis meses de realización de estas funciones la persona consolidará la categoría de Jefatura no encuadrada y/o Secretaría de Dirección, adquiriendo si procede, el Plus especial responsabilidad aplicado a la tabla salarial del grupo profesional II-B.

Para el pago de este plus, se estará a lo indicado en el artículo 12 Complemento Especial Responsabilidad.

- Grupo III

Realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores, bajo la supervisión de un trabajador del grupo profesional II-B o superior, dichos trabajos tendrán un alto grado de especialización y estarán centrados en áreas más concretas relacionadas con la contratación de servicios por el cliente.

Se encuadran en este grupo los siguientes Niveles salariales:

- Nivel A. Realizan trabajos con un alto grado de especialización y estarán centrados en áreas más concretas relacionadas con el ámbito de administración de la empresa, operativa, contratación y/o gestión de servicios. Se encuadran en este grupo las categorías de Oficial de 2ª.
- Nivel B. Realizan trabajos de apoyo al nivel salarial III-A, centrados en áreas específicas relacionadas con el ámbito de administración de la empresa, operativa, contratación y/o gestión de servicios.

Se encuadran en este grupo las categorías de auxiliar administrativo.

- Nivel C. Realizarán trabajos para los que no se necesita una preparación técnica específica a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de las tareas

encomendadas en cada caso por el trabajador directamente superior del grupo profesional II-B o superior.

Se encuadran en este grupo las categorías de mozo y/o peón almacén, recepción y/o telefonista.

- Grupo IV

Realizan trabajos para los que se necesita o no una preparación técnica adecuada a los cometidos a desempeñar, con responsabilidad limitada al cumplimiento de las tareas encomendadas en cada caso.

Se encuadran en este grupo las siguientes categorías de Mantenimiento, limpieza y vigilancia.

Artículo 12. *Complemento Especial Responsabilidad*

Con el fin de compensar la Especial Responsabilidad que ejercen las personas trabajadoras en el grupo y nivel IIB al tener personal a su cargo, se establece un complemento salarial denominado Especial Responsabilidad en la cuantía de 180€ brutos mensuales.

En caso de que un trabajador/a ejerza ocasionalmente las responsabilidades retribuidas mediante este complemento, percibirá el mismo de forma proporcional.

Este complemento no será ni absorbible ni compensable por ningún otro y sí revalorizable con lo que establezcan los sucesivos convenios colectivos.

No obstante, en el caso de que a la entrada en vigor del presente convenio alguna persona trabajadora ya viniera percibiendo de forma acreditada, un complemento de responsabilidad, aunque fuera bajo el concepto de mejora voluntaria, el importe del plus ahora acordado podrá ser compensado y absorbido hasta donde alcance el importe ya percibido por la responsabilidad que se está ejerciendo.

A estos efectos, se considerará que el importe percibido por este concepto objeto de compensación y absorción es aquél que empezó a abonarse en el momento de acceder a la posición de responsabilidad que se gratifica.

A título de ejemplo: si una persona trabajadora venía percibiendo 100€ de mejora voluntaria y en un momento dado tuvo un incremento en esa mejora de 80€ por acceder a la nueva función de responsabilidad, la compensación y absorción acordada sólo alcanzará a esos 80€.

Del mismo modo, si el complemento de puesto se perdiera por pérdida de esta responsabilidad, se mantendrá de futuro dentro del concepto de mejora voluntaria la cuantía inicial abonada con anterioridad a la ocupación del puesto de responsabilidad, es decir, 100€.

Artículo 13. *Garantía de integridad salarial por Reclasificación III Convenio*

Al encuadrar la anterior distribución de categorías profesionales y niveles a la nueva clasificación profesional de grupos y niveles, cabe la posibilidad de que haya personas trabajadoras que estén encuadradas en grupos y niveles inferiores con respecto a la clasificación del anterior convenio o bien que, pese a estar bien encuadrados, su salario sea superior a lo referenciado en el presente convenio. Estas personas, mantendrán el salario base inicial que venían percibiendo, sin que pueda haber merma alguna por la nueva clasificación.

Artículo 14. *Jornada*

- Jornada normal

a) La jornada de trabajo ordinaria será de 37,5 horas semanales de lunes a viernes. El cómputo anual no podrá exceder de 1687 horas.

La diferencia existente con la jornada máxima laboral de 40 horas semanales podrá redistribuirse: en tardes libres tiempo de permiso por asuntos propios, vacaciones, modificación de horario de entrada y/o salida en un mismo día, de acuerdo al pacto suscrito entre empresa y trabajador, sin perjuicio de los derechos de los representantes de los/las trabajadores/as.

b) La posibilidad de convertir la jornada de trabajo efectivo de lunes a viernes, en jornada de trabajo efectivo de lunes a domingo, quedará subordinada a pacto entre la empresa y los/las representantes de los trabajadores/as, adquiriendo en este caso, validez los acuerdos suscritos. Esta posibilidad afectará solamente al personal que esté directamente vinculado a la operativa del buque consignado por la empresa.

c) Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto (artículo 34.8 ET).

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 ET.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

d) Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral finalizará a las 15:00h salvo pacto que mejore esta condición y teniendo en cuenta la flexibilidad horaria de cada empresa y sin perjuicio de que dicho beneficio pueda ser denegado de forma motivada y por probadas razones que exijan que el servicio quede cubierto esa tarde, como por ejemplo el cierre de buques. En estos casos, sólo se quedarán trabajando las personas indispensables para finalizar la tarea en cuestión.

La posibilidad de realizar jornada intensiva durante los meses de verano queda sujeto a pacto entre RLT y empresa.

e) Flexibilidad horaria

Para los/las trabajadores/as de la plantilla sujetos/as a un régimen de horario continuo o de jornada partida, se establece la posibilidad de una flexibilidad horaria de una hora respecto de su horario habitual de entrada y salida del trabajo, previa petición del/la interesado/a, y mientras el departamento quede cubierto. La recuperación de las horas deudoras deberá realizarse en cómputo semanal y por periodos no inferiores a una hora.

f) Registro de jornada

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este convenio o en el marco de la negociación colectiva.

Mediante la negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los/las representantes legales de los trabajadores/as en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 15. *Vacaciones*

Las personas trabajadoras, cualquiera que sea el grupo o categoría a que pertenezcan, tienen derecho a unas vacaciones anuales cuya duración será:

Veintidós días laborables sobre base año natural. El fraccionamiento de las vacaciones se pactará en el seno de la empresa entre la empresa y la persona afectada

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia, la paternidad, adopción o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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 servido. 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, debiendo quedar siempre los departamentos o secciones debidamente atendidos. Dicho cuadro vendrá refrendado por la representación de los trabajadores.

Los días de vacaciones señalados en este artículo podrán ser incrementados, en los días que pueda corresponderle a la persona trabajadora, por la posible aplicación del artículo 14 a) párrafo 2º.

Artículo 16. *Licencias*

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente y sin perjuicio de lo contemplado en el artículo que hace referencia a la Jornada.

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio que empezarán a computarse desde el 1er día laborable del trabajador/a después del hecho causante, o bien en el plazo pactado entre ambas partes.

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) Tres días por nacimiento de hijo/a. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días, sin perjuicio de los permisos por motivo de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y por razón de violencia de género al que hace referencia este convenio en referencia al Art. 48.4, 48.5 y 48.6 del ET.

d) Cinco días de los cuales al menos tres, serán hábiles, por fallecimiento de la persona que de modo continuado conviva con el trabajador/trabajadora.

e) Tres días *laborables* por fallecimiento de padres/madres, padres/madres políticos/as o hijos/as, y cinco días si se produce fuera de Cataluña. En el supuesto de que el fallecimiento se produzca fuera del territorio español se disfrutará de seis días de licencia.

f) Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. El permiso empezará a contar a partir del 1er día hábil posterior al hecho causante o el mismo día del hecho causante en caso de intervención quirúrgica.

g) Dos días *laborables* por intervención quirúrgica no grave, de parientes en primer grado o persona que de un modo continuado convive con el/la trabajador/trabajadora.

h) Dos días por mudanza o desahucio. Incluso dentro de la misma ciudad.

i) Tres días para tratar asuntos propios.

j) Exámenes finales y demás pruebas definitivas: Se tendrá permiso retribuido durante los días de su celebración y el día anterior a la celebración para la preparación del mismo para realizar exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales o reconocidos, en materias correspondientes a cursos académicos oficiales (ESO, F.P, Bachillerato y Titulación Superior) y, por el tiempo indispensable para convocatorias de promoción interna, no excediendo en su conjunto de seis días de ausencias al año. En todo caso será preceptivo la presentación del documento acreditativo correspondiente de haber asistido al examen.

k) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla seis meses. Las personas trabajadoras por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un/a disminuido/a físico/a o psíquico/a que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

m) Para la atención de los hijos menores de 16 años, siempre que exista causa de enfermedad grave, debidamente acreditada se establecen las medidas de flexibilidad con el funcionamiento previsto en el artículo 34.8 del ET.

En todo lo que no expuesto en este artículo, se respetará lo marcado por la legislación vigente.

Artículo. 17. *Ascensos*

Al objeto de dar la suficiente movilidad a las escalas, los/as Auxiliares administrativos con tres años de trabajo efectivo en su Grupo y nivel, ascenderán automáticamente a oficiales de 2ª; éstos a su vez, ascenderán automáticamente también a oficiales de 1ª a los seis años de antigüedad efectiva en aquel grupo y nivel.

Todo el personal que ostentando un determinado grupo y nivel durante 5 años desee optar por otro 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 grupo y nivel anterior, mientras no se produzca en la plantilla real vacante del grupo y nivel adquirido de este modo, percibiendo los derechos económicos correspondientes a su anterior categoría grupo y nivel.

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 18. *Constitución del tribunal de exámenes*

El examen a que hace referencia el artículo anterior, se verificará ante un tribunal constituido por un/a representante de la empresa, un delegado/a sindical y un empleado/a perteneciente a la plantilla de aquélla, 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/as que reúnan las condiciones dichas.

El temario será desarrollado por la empresa.

Artículo 19. *Excedencias*

La excedencia podrá ser voluntaria y forzosa.

- La excedencia forzosa, que 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, 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 20. Ceses

El personal vendrá obligado a avisar su propósito de cesar en su relación laboral con la Empresa con quince días de antelación. En caso contrario perderá el derecho al percibo de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones que le correspondiera. La liquidación del saldo y finiquito por parte de la Empresa deberá efectuarse en el plazo máximo de 48 horas al día del cese de la persona trabajadora.

Artículo 21. Fiesta Patronal

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

Artículo 22. Jubilación

- Jubilación forzosa

Se propone el estudio e inclusión de la jubilación forzosa de acuerdo con la modalidad prevista en la Disposición Adicional décima punto 2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- Jubilación anticipada

Ambas partes estiman como muy positiva su aplicación a los sesenta y cuatro años: para ello, las personas firmantes, recomendarán a todas las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, la utilización del mecanismo legal que se establece en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Artículo 23. Defunción

Se establece una indemnización de *dos* mensualidades por fallecimiento de cualquier/a empleado/a que preste sus servicios efectivos en la empresa, que será abonada a las personas herederas que, de acuerdo con las disposiciones legales, les pudiera corresponder.

Artículo 24. Años de Servicio

Se establece un premio de una mensualidad extras y de 3 mensualidades extras para todo el personal que tenga 25 y 40 años de servicios en la empresa respectivamente.

Artículo 25. Premio de Fidelidad

Cuando una persona trabajadora con una edad superior o igual a 50 años cause baja voluntaria en la empresa, tendrá derecho a recibir en concepto de fidelidad/vinculación y en función del número de años de prestación continuada de servicios en aquella, una compensación económica equivalente consistente en los siguientes importes:

- Cuando tenga de 50 a 54 años cumplidos y haya prestado al menos 30 años de servicio continuado en la empresa percibirá 6 mensualidades íntegras.
- Cuando tenga de 50 a 54 años cumplidos y haya prestado de 21 a 29 años de servicio continuado en la empresa percibirá 5 mensualidades íntegras.

- Cuando tenga de 50 a 54 años cumplidos y haya prestado de 15 a 20 años de servicio continuado en la empresa percibirá 4 mensualidades íntegras.
- Cuando tenga de 55 a 59 años cumplidos y haya prestado al menos 30 años de servicio continuado en la empresa percibirá 8 mensualidades íntegras.
- Cuando tenga de 55 a 59 años cumplidos y haya prestado de 21 a 29 años de servicio continuado en la empresa percibirá 7 mensualidades íntegras.
- Cuando tenga de 55 a 59 años cumplidos y haya prestado de 15 a 20 años de servicio continuado en la empresa percibirá 6 mensualidades íntegras.
- Cuando la persona trabajadora tenga 60, 61 o 62 años con 15 años de servicio efectivo en la empresa la persona trabajadora que cese voluntariamente tendrá derecho a 15 mensualidades íntegras
- Cuando la persona trabajadora tenga 63 o 64 años con 20 años de servicio efectivo en la empresa la persona trabajadora que cese voluntariamente tendrá derecho a 10 mensualidades íntegras

Dichas cantidades se percibirán siempre y cuando el trabajador firme un compromiso de no prestar servicios a otra empresa del sector por un período de 2 años.

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 internamente 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. *Salud Laboral*

- Chequeos médicos

Las empresas en colaboración con las mutuas patronales de accidentes harán posible la realización de chequeos médicos anuales para todos sus empleados/as, teniendo estos la obligación de utilizar dichos servicios.

Los trabajadores/as que ocupen puestos de trabajos clasificados como tóxicos, penosos o peligrosos, se someterán, si lo solicitan, revisión médica semestral.

- Concesión de correctores ópticos (gafas o lentes de contacto):

Las empresas afectadas por el presente Convenio deberán proporcionar un dispositivo corrector especial, es decir, gafas graduadas o lentes de contacto, para que corrijan la visión del trabajador con etiología laboral para la utilización de pantallas de visualización de datos cuando dicha utilización sea parte relevante del desarrollo de las funciones encomendadas.

En ese sentido, el trabajador/a deberá solicitar a través del Servicio de Prevención la concesión de este beneficio, debiendo acompañar junto con la solicitud un documento o receta médica

expedida por un oftalmólogo que acredite la graduación de los lentes o dioptría que en ese momento está prescrita y la nueva que requiere de acuerdo con la medición actual.

Una vez comprobada dicha solicitud la empresa remitirá a la persona trabajadora al establecimiento de óptica que corresponda previamente determinado por aquella, donde evaluarán el precio coste de las nuevas lentes y montura y se lo comunicará a la persona trabajadora para que disponga de éstas. Si la persona trabajadora quiere mejorar la calidad de las lentes ofrecidas incorporando refracción o alguna calidad óptica que interese a la persona trabajadora, ésta lo podrá hacer asumiendo el posible coste adicional.

En caso de rotura de monturas o de las lentes en el centro de trabajo por causa fortuita sin que implique falta de diligencia del trabajador, los gastos de reparación correrán a cargo de la empresa.

- Desconexión digital:

Las empresas recogidas bajo el ámbito funcional y territorial del presente convenio colectivo, respetarán escrupulosamente el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras, reconocida en el Art. 20 bis del Estatuto de los trabajadores y 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

En virtud de lo aquí dispuesto, ninguna persona trabajadora podrá ser objeto de sanción ni amonestación alguna por no atender, fuera de su jornada laboral, mensajes, llamadas telefónicas o cualquier otra forma de comunicación proveniente de la empresa.

Artículo 29. Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal 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 de los treinta días naturales siguientes 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 derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que implique intervención quirúrgica que requiera ingreso hospitalario, el trabajador afectado 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 4 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, la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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. Invalidez provisional

Las empresas podrán admitir la reincorporación parcial a las personas trabajadoras afectas a Invalidez Provisional en los supuestos en que por prescripción médica sea aconsejable este ingreso para su recuperación física o psíquica.

Artículo 32. Incapacidad absoluta, total o gran invalidez

Cuando, a juicio del Órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

Artículo 33. Seguro colectivo acumulativo contra accidentes

Las empresas afectadas por este Convenio, cubrirán la Póliza de Seguro correspondiente, con objeto de cubrir la garantía de muerte, invalidez parcial, total o absoluta, que pudiera sobrevenir a su personal tanto en el ámbito laboral como extraprofesional, de conformidad a las condiciones generales del seguro actualmente en vigor, siendo 35.000€ el capital asegurado.

Las empresas se verán obligadas a entregar, a lo largo del primer trimestre del año, copia de la póliza de seguro a los trabajadores y trabajadoras. La póliza deberá cubrir la zona portuaria.

En los supuestos de muerte, serán beneficiarios los familiares que la persona trabajadora hubiese designado o en su defecto, los llamados a sucederle de conformidad a las normas vigentes sobre la materia.

Capítulo IV Condiciones económicas

Artículo 34. Salario base. Incrementos Salariales

Para los 3 años de vigencia del convenio el incremento salarial pactado será el que a continuación se indica:

- Para el año 2023, incremento salarial del 7,5%.
- Para el año 2024, incremento salarial del 7,5%.
- Para el año 2025, incremento salarial del 7,5%.

La suma de los tres años da un acumulado de 24,23%.

Los incrementos pactados se aplicarán sucesivamente tomando como base para el año 2023 las tablas salariales del convenio del 2019, en el año 2024 el incremento será sobre las tablas del año 2023 y en el año 2025 los incrementos serán sobre las tablas del año 2024. Serán absorbibles y compensables de conformidad a lo establecido en la normativa vigente, a excepción del Complemento de Especial Responsabilidad (artículo 12)

Cláusula de revisión técnica: Al finalizar la vigencia del convenio y una vez conocido el IPC del año 2025 (durante los primeros meses del año 2026), las tablas del año 2025 se verán incrementadas mediante una cláusula de revisión técnica que garantice una revalorización equivalente a la diferencia entre los incrementos salariales de los años 2023, 2024 y 2025 (24,23%) y el total de IPC acumulado de dichos tres años siempre que este último sea superior. Ese diferencial será aplicado a las tablas del 2025 a los exclusivos efectos de establecer la base salarial mínima para el convenio que suceda al presente, sin que generen atrasos salariales.

Artículo 35. Complemento de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias

A todo el personal afectado por el presente Convenio se le abonarán cuatro gratificaciones extraordinarias por el importe de una mensualidad o la parte proporcional que le corresponda si el personal es de nuevo ingreso o cesa antes de terminar el año, distribuidas en las siguientes fechas: 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre respectivamente. Dichas pagas extraordinarias serán sin perjuicio de la retribución reflejada en las tablas salariales, ya que las cantidades contempladas en éstas son por 12 meses.

Para la determinación de estas pagas se tendrán en cuenta las retribuciones reglamentarias (salario base más antigüedad) o la mayor que satisfaga la empresa.

Artículo 36. *Complementos personales. Antigüedad*

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

Artículo 37. *Gratificación por quebranto de moneda*

Los/as cajeros/as y empleados/as que habitualmente realicen operaciones de cobro y pago teniendo responsabilidad directa inherente a dichas operaciones, percibirán una gratificación de 341,42€ anuales.

Artículo 38. *Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad*

Se fija un porcentaje del 35,2% para primar las horas trabajadas, de conformidad a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. *Complementos de puesto de trabajo. Poderes*

Los empleados/as, cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de apoderados, percibirán como complemento de puesto de trabajo la cantidad de 341,42€ anuales.

Artículo 40. *Complemento personal por idiomas*

Los/las empleados/as, cualquiera que sea su categoría, que lean, escriban y redacten con suficiencia, algún idioma extranjero y que sus conocimientos sean utilizados por la empresa, percibirán un complemento anual de 341,42€ más un 40%, por cada otro idioma extranjero y en las condiciones anteriormente citadas.

Las empresas podrán exigir los certificados que expidan las autoridades académicas competentes, que acrediten los conocimientos exigidos de los idiomas extranjeros en cuestión de demostrar la suficiencia a satisfacción de la empresa.

Artículo 41. *Gratificación personal subalterno*

Para el/la conserje, ordenanza, portero/a, sereno/a, cobrador/a y telefonista del grupo administrativo (plena dedicación), en concepto de movilidad en el ascenso de categoría y a partir del quinto año de trabajo efectivo en la empresa, mientras ostenten la misma categoría, se establece una gratificación de 355,08€ anuales.

El colectivo que viniera percibiendo esta cantidad, se le consolidará en un plus ad-personam subalterno.

Artículo 42. *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, disfrutará sobre los sueldos, de una dieta de 31,10€.

La distribución según conceptos de la dieta será la siguiente:

- Almuerzo: 30 %.
- Cena: 30 %.
- Pernoctar: 40 %.

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

- Almuerzo:

Cuando forzosamente la persona trabajadora, 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 43. *Horas extraordinarias*

Se considerarán horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada de acuerdo con el artículo relativo a la Jornada del presente convenio. Para lo no contemplado, se estará a lo previsto en la legislación aplicable.

Artículo 44. *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 por quebranto de moneda, poderes, idiomas, o cualquier otra que pueda establecerse en el futuro por Disposición legal o convencional.

Artículo 45. *Contrataciones de personal*

Se estará al desarrollo de los acuerdos interconfederales para la estabilidad en el empleo.

- Subcontratación:

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, que contraten o subcontraten con otras empresas actividades o servicios susceptibles de ser integradas en su propia actividad productiva, deberán incluir en el contrato mercantil con los contratistas que presten tales actividades o servicios (fueren o no del mismo grupo de empresas), que éstos cumplirán con los trabajadores y trabajadoras prestadores de los mismos, con todas las obligaciones establecidas en los artículos 42 y 67 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa principal responderá subsidiariamente y, en su caso, solidariamente de las obligaciones previstas en el presente artículo.

- Contratación temporal:

El total de la contratación temporal, incluidos los contratos de puesta a disposición por ETT, excluidos los contratos de interinidad, salvo sustituciones por vacaciones, no deberán superar en cómputo de doce meses, en condiciones de jornada homogénea y por centro de trabajo, el tope máximo de 30%, redondeándose al alza las fracciones resultantes.

Artículo 46. *Promoción y formación profesional en el trabajo*

1. El trabajador/a 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.

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

Artículo 47. *De los sindicatos y de los comités de empresa*

Las empresas se ajustarán a lo establecido en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, título II, capítulo I.

Artículo 48. *Derecho de reunión*

- Asambleas:

Se admitirá la presencia en la asamblea de personas asesoras no pertenecientes a la empresa, estando en esto a lo reconocido y recogido en la Ley del estatuto de los/as trabajadores/as.

- 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. La persona empresaria 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.

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 al empresario/a 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 trabajadores/as que hubiesen solicitado por escrito a la empresa la cesión del lugar de reunión.

Artículo 49. *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 miembros de comité de empresa que pudieran corresponderle.

En el presente Convenio, de común acuerdo entre los/as delegados/as sindicales de una misma empresa pueden pactar la acumulación de horas en la persona designada.

- Garantía y control:

En las empresas en que por el número de trabajadores/as no corresponda la constitución del Comité de empresa, los 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 a guardar sigilo profesional en las materias en que legalmente proceda.

Artículo 50. *Acumulación de crédito sindical*

Los/as delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa de un mismo sindicato, podrán acumular el crédito horario sindical de todos ellos/as en una bolsa de horas anualmente y hacer un uso indistinto de la bolsa, independientemente de si se ha superado el crédito horario personal mensual.

Artículo 51. *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 el/la nuevo/a empresario/a subrogado/a en los derechos y obligaciones del anterior.

El cedente y, en su defecto, el/la cesionario/a, está obligado a notificar dicho cambio a los/las representantes legales de los/las trabajadores/as 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, los/as trabajadores/as afectados 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 respectivos grupos profesionales y niveles funcionales 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, el/la nuevo/a empresario/a vendrá obligado a reconocerles durante la transitoriedad de sus servicios, los efectos económicos que le hubieren 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 grupo o nivel en tanto no se produzcan de las de su clase, percibiendo no obstante el sueldo correspondiente al grupo o nivel 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, el trabajador 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 el trabajador/a opta por depender definitivamente de la nueva empresa.

Artículo 52. *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.

Artículo 53. *Faltas, sanciones y medidas disciplinarias*

Las faltas cometidas por los/las trabajadores/as 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, entendiéndose por retrasos, los superiores a quince minutos.
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/las 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 entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
4. 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.
5. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
6. La negligencia y descuido cuando ocasionen grave daño a los intereses de la empresa, siempre y cuando se compruebe que existe causa directa.
7. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a, serán conceptuadas como graves o muy graves, dependiendo de su alcance.

- 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 el abuso de confianza en el trabajo.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa, o su consumo durante la 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 trabajador/a
7. En el marco de las relaciones laborales cualquier conducta constitutiva de falta o delito.
8. Causar accidente grave a sus compañeros/as de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

- 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 2 a 10 días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 días a 2 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 faltas graves y muy graves exigirán la tramitación de expediente, con remisión del mismo al trabajador/a y a los representantes de los trabajadores, 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.

Artículo 54. *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/las delegados/as de personal, comités de empresa, representantes de los trabajadores/as en mesas negociadoras o miembros 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 55. *Recepción de correspondencia*

Todos los trabajadores y trabajadoras podrán recibir correspondencia 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 en el sobre, además del nombre de la empresa, el suyo propio, cargo o representación sindical.

Artículo 56. *Tablón de anuncios*

La empresa pondrá a la libre disposición de los 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, etc.

Artículo 57. *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.

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes del presente convenio velarán por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de etnia, religión o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en los trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

La acción positiva en favor de la igualdad consiste en la aplicación eficaz del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor. Es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representados en el grupo profesional de que se trate.

En consecuencia, todas las empresas del ámbito deberán realizar el Plan de Igualdad conforme a los procedimientos y plazos del Real Decreto Ley 6/2019.

Artículo 58. Acoso sexual y por razón de sexo

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual, laboral y por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones y requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o sus condiciones de trabajo.

- La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica superior supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la Dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos. Los protocolos de acoso recogidos en los Planes de Igualdad realizados en las empresas deberán ser revisados para adaptarse a la legislación vigente, y en tal caso seguir los protocolos adscritos en dicho Plan.

Disposiciones adicionales

1. Cláusula de inaplicación: Dando cumplimiento al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas que deseen acogerse a esta cláusula de inaplicación deberá presentar notificación simultáneamente a la Comisión Mixta Paritaria y a los representantes de los/las trabajadores/as (Comité de empresa o delegado/a de personal).
2. Las partes firmantes valoran la importancia de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y el Real Decreto 694/2017 de 3 de julio que la desarrolla así como el V Acuerdo Nacional de Formación, de carácter bipartito, se firmó el 1 de febrero de 2006 con una vigencia temporal hasta 31 de diciembre de 2010 y ha sido prorrogado (Resolución de 27 de enero de 2011, BOE núm. 28 de 2 de febrero de 2011), suscrito entre las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y sindicatos más representativos. A tal efecto se constituye una Comisión Paritaria de Formación que se regirá por la reglamentación de que esta se dote.
3. A partir de la vigencia de este nuevo convenio se constituirá una Comisión Mixta de Estudio integrada por 4 representantes empresariales y 4 representantes sociales que se reunirá de forma periódica para debatir y consensuar sobre los siguientes temas; antigüedad, salario variable, Ley de igualdad, salud laboral y cualquier otro asunto que cualquiera de las partes crea oportuno y necesario para la renovación y modernización de la negociación colectiva.

Las decisiones o acuerdos que se puedan adoptar en el seno de esta comisión, se incorporarán al texto del convenio antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Dichos acuerdos se formalizarán en el seno de la comisión correspondiente del TLC.

4. 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 (complementos, pluses y gratificaciones) de sus trabajadores/as, que por aplicación del nuevo Convenio se deriven, debiéndose abonar dichos atrasos en la nómina de septiembre de 2023, independientemente de la de su publicación en el Boletín oficial de la provincia.

Disposición final

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

(Continúa en la página siguiente)

	Categoría 2018	Nuevas Categorías
Grupo I Titulados/as		
Titulados/as Superior Universitario	A	I-A
Titulados/as Medio Universitario	B	II-A
Grupo II Administrativos/as		
Jefe/a de Sección	A	II-A
Jefe/a de Negociado	B	II-A
Oficial 1ª Administrativo/a	D	II-B
Oficial 2ª Administrativo/a	E	III-A
Auxiliar Administrativo/a	G	III-B
Telefonista (dedicación plena)	E	III-C
Telefonista Funciones Administrativas	G	III-C
Grupo III Complementarios/as		
Conserje	E	III-C
Cobrador/a	F	IV-A
Ordenanza	F	IV-A
Personal de limpieza	F	IV-A
Portero/a	F	IV-A
Vigilante	F	IV-A
Botones 17 años	H	No aplica
Botones 16 años	I	No aplica
Grupo IV Operativos/as		
Jefe/a de almacén	B	II-A
Encargado/a	C	II-B
Oficial de 1ª	D	II-B
Oficial de 2ª	E	III-A
Mozo/a peón	F	III-C

Grupo I-A	Grupo II-A	Grupo II-B
Director General	Jefe de Sección	Encargado Almacén
Director Gerente	Jefe de Negociado	Responsables de Departamento
Director Funcional	Jefe de Almacén	Jefaturas no encuadradas (OFICIAL de 1ª)
Titulados Superior	Titulados Medios	Secretaria de Dirección
Grupo III-A	Grupo III-B	Grupo III-C
Oficial de 2ª	Auxiliar Administrativo	Mozo/Peón Almacén
		Recepción /Telefonista
Grupo IV-A		
Mantenimiento/Limpieza		
Vigilancia		

Grupo y nivel salarial	Categoría	2023	2024	2025
Grupo I-A	Director General Director Gerente Director Funcional Titulado Superior	2.056,79	2.211,05	2.376,87
	Jefe de Sección	2.056,79	2.211,05	2.376,87
Grupo II-A	Jefe de Negociado Jefe de Almacén Titulado Medio	1.791,17	1.925,50	2.069,92
Grupo II-B	Responsables Departamento Jefatura no Encuadrada, Secretaria de Dirección Encargado Almacén	1.595,97	1.715,66	1.844,34
	Oficial de 1ª	1.527,12	1.641,66	1.764,78
Grupo III-A	Oficial de 2ª	1.331,91	1.431,81	1.539,19
Grupo III-B	Auxiliar Administrativo	1.143,40	1.229,16	1.321,34
Grupo III-C	Recepciónn/Telefonista	1.331,91	1.431,81	1.539,19
	Mozo/Peón almacén	1.221,48	1.313,09	1.411,57
Grupo IV-A	Mantenimiento/Limpieza/Vigilancia	1.221,48	1.313,09	1.411,57

Grupo 2019	Salario Base 2019	Salario Base 2023	Salario Base 2024	Salario Base 2025
A	1.913,29	2.056,79	2.211,05	2.376,87
B	1.666,20	1.791,17	1.925,50	2.069,92
C	1.484,62	1.595,97	1.715,66	1.844,34
D	1.420,58	1.527,12	1.641,66	1.764,78
E	1.238,99	1.331,91	1.431,81	1.539,19
F	1.136,26	1.221,48	1.313,09	1.411,57
G	1.063,63	1.143,40	1.229,16	1.321,34

Traducció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU PER A EMPRESES CONSIGNATÀRIES DE VAIXELLS DE BARCELONA PER ALS ANYS 2023-2025

Capítol I Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional

Aquest conveni és obligatori per a totes les empreses consignatàries i per als seus treballadors i treballadores.

Article 2. Àmbit territorial

El conveni afecta tots els centres empresarials que, inclosos en l'àmbit funcional d'aquest, estiguin situats a la ciutat i a la província de Barcelona, fins i tot quan el domicili social de l'empresa a la qual pertanyi sigui fora d'aquesta.

Article 3. Àmbit personal

En l'àmbit personal d'aquest conveni estan compreses totes les persones treballadores de les empreses enquadrades en els àmbits funcional i territorial que prestin els seus serveis o iniciïn la seva prestació durant la seva vigència, independentment de la modalitat contractual.

Article 4. Entrada en vigor i durada

Aquest conveni entra en vigor el dia de la seva signatura. Això no obstant, té efectes retroactius des de l'1 de gener del 2023 quant a l'abonament de les noves remuneracions, gratificacions i altres emoluments.

La seva durada és fins al 31 de desembre del 2025 i es pot prorrogar tàcitament any rere any si no es denuncia.

Article 5. Denúncia i revisió

La representació de la part que desitgi la revisió o la modificació d'aquest conveni ha d'efectuar la denúncia almenys amb 3 mesos d'antelació a la data de caducitat. Si no és denunciat per cap de les parts, s'entén que queda prorrogat tàcitament per períodes d'1 any.

Un cop efectuada la denúncia, les comissions han d'iniciar les rondes de negociació dins dels 30 dies naturals següents a partir de la data de la denúncia.

En cas que sigui denunciat i que les parts negociadores no arribin a cap acord, el conveni ha de seguir vigent en la seva totalitat fins que aquestes signin un nou conveni col·lectiu.

Article 6. *Absorció i compensació*

En aquesta matèria s'ha de regir de conformitat amb el que estableix la normativa vigent i amb les excepcions previstes en aquest conveni.

Article 7. *Comitè paritari de mediació, interpretació i conciliació*

Es crea una comissió mixta paritària com a òrgan d'interpretació, conciliació i vigilància d'aquest conveni que ha d'estar formada per 4 representants de les centrals sindicals signants d'aquest conveni i per 4 representants empresarials. Tots ells, preferentment, han d'estar designats entre els que hagin format part de la Comissió Deliberativa d'aquest conveni.

En el termini de 3 mesos a partir de la signatura d'aquest conveni, la Comissió Mixta Paritària ha d'elaborar el reglament d'actuació i decisió.

La Comissió Paritària ha de ser informada de les sol·licituds que efectuïn les empreses per acollir-se a la clàusula de no vinculació salarial.

El procediment d'actuació d'aquesta comissió ha de consistir que les discrepàncies o les queixes, així com altres funcions regulades més endavant que puguin sorgir sobre allò pactat en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, que, després de rebre l'escrit, s'ha de reunir, en un termini de 10 dies hàbils, a comptar de la recepció de l'escrit, i ha de resoldre el cas en un termini de 5 dies hàbils des de la reunió esmentada.

A les reunions poden assistir amb veu però sense vot les persones assessores que les parts designin, amb un màxim de 2 per representació, entenent-ne 2 per la part social i 2 per la part empresarial.

S'estableix com a domicili per a comunicacions a la Comissió Paritària:

- Per la part social, CCOO, Via Laietana, 16, 7a planta, Sector Mar, 08003 Barcelona, i UGT - Federació de Serveis, Mobilitat i Consum, Rambla del Raval, 29-35, 4a planta, 08001 Barcelona
- Per la part empresarial, Associació de Consignataris, avinguda de les Drassanes, 6-8, Edifici Colón, planta 13, porta 1, 08001 Barcelona.

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i la interpretació del conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment d'allò pactat.
- b) Mediació en els conflictes que es puguin suscitar en relació amb el que acorda aquest conveni.

La submissió a la mediació és obligatòria en cas que alguna de les parts (empresarial o social) la sol·liciti, però no és requisit preprocesal per a la interposició d'accions administratives o judicials.

Des de que se sol·licita la mediació no poden transcórrer més de 15 dies naturals fins a la celebració de l'acte de mediació.

c) A instància d'ambdues parts, pot elaborar un informe anual en relació amb el grau de compliment del conveni, sobre les dificultats sorgides en la seva aplicació i interpretació, així com sobre aquelles qüestions que les parts presents a la comissió considerin convenients per a un desenvolupament i una aplicació òptims del conveni.

d) De conformitat amb l'article 92.2 de l'Estatut dels treballadors, aquesta comissió ha de ser l'encarregada d'emetre un informe previ per tal de procedir a l'extensió del conveni col·lectiu.

e) Entendre de totes aquelles qüestions establertes en la llei i de totes les altres que li siguin atribuïdes de conformitat amb el que estableixen l'article 85 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors. Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, s'ha de dirigir un escrit motivat i raonat a aquesta comissió, la qual ho ha de resoldre en el termini de 7 dies. Si un cop realitzat aquest tràmit el conflicte continua sense resoldre's, s'ha d'obrir la via del procediment per a la solució extrajudicial de conflictes, recollits en aquest conveni.

f) En totes aquelles matèries en què sigui competent aquesta comissió i no s'arribi a acords, s'han d'aplicar els procediments de solució de conflictes previstos en les normes reglamentàries del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 8. *Garanties ad personam*

S'han de respectar les situacions personals que en concepte de percepcions de qualsevol classe en conjunt siguin més beneficioses que les fixades en aquest conveni, i s'han de mantenir estrictament ad personam.

Al rebut individual justificatiu del pagament de salaris i a les caselles corresponents hi han de figurar el grup professional, la categoria i el nivell de la persona treballadora.

Per a la resta, les condicions gaudides per les persones treballadores s'entenen unificades per les normes d'aquest Conveni.

Article 9. *Condició supletòria*

Per a tot el que no preveu aquest conveni, cal atènyer-se al que disposa la normativa vigent. Especialment i a causa de la pèrdua de vigència del Reglament nacional de treball a les empreses consignatàries de vaixells (BOE núm. 145, de 25 de maig de 1947), per tal d'evitar l'aparició de llacunes normatives, s'ha de mantenir com a norma supletòria en tot allò que no s'oposi al que disposa aquest conveni ni a la normativa laboral vigent.

Capítol II **Organització de la feina**

Article 10. *Organització de la feina*

La distribució i l'organització pràctica de la feina és facultat exclusiva de la persona empresària o de la persona en qui aquesta delegui, sota la direcció de la qual la persona treballadora està obligada a realitzar les tasques convingudes amb la diligència i la col·laboració que marquin les disposicions legals, aquest conveni i les ordres o les instruccions que rebí (en l'exercici regular de la seva facultat directiva) i, si no n'hi ha, pels usos i els costums derivats de la pràctica operativa que imposa el seu àmbit funcional.

El contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball s'ha d'establir per acord entre la persona treballadora i la persona empresària, així com la seva equiparació a la categoria, al grup professional i al nivell retributiu previstos en aquest Conveni.

Les empreses que integren l'àmbit funcional a què fa referència l'article 1r mantenen el sistema clàssic d'organització administrativa de seccions i negociats, divisions departamentals, amb les estructures pròpies (pel que fa a personal i equipament), adequades a les seves activitats específiques i funcions, que abasten les pròpies d'aquest conveni, com ara les d'oficines i despatxos, informàtica i promoció o vendes, i també les altres auxiliars o complementàries de caràcter eminentment operatiu i, per tant, alienes a aquest excepte en la seva cúpula organitzativa i suport comercial i administratiu.

S'entén per secció aquella divisió orgànica al si de l'empresa que té característiques diferencials pròpies de les seves comeses específiques. És la fracció departamental més complexa dins l'estructura empresarial del sector i adapta les seves funcions a l'àmbit mercantil de cada

empresa. Normalment la integren negociats que diversifiquen i agiliten l'execució dels serveis i els mètodes de producció.

Negociat és la divisió administrativa de rang inferior a l'anterior, que, integrada o no a alguna secció, atén amb la màxima eficàcia el departament o la dependència que li dona caràcter distintiu i confereix unitat a les tasques del personal que la compon.

Article 11. *Classificació professional segons les seves funcions. Normes genèriques*

El sistema de classificació professional s'estructura en grups professionals.

Cada grup professional agrupa les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació que es defineix mitjançant l'agrupació de les diferents tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats assignades a les persones treballadores. Durant aquest conveni s'ha de crear una comissió mixta que analitzi la nova regulació del sistema de classificació professional. Mentre no s'hagi aconseguit un acord en aquesta matèria, s'ha de regir de la manera següent:

1. Categories enunciatives:

La classificació del personal, que s'indica en els articles següents, és merament enunciativa i no suposa l'obligació de tenir proveïts tots els càrrecs enumerats, si la necessitat i el volum de l'empresa no ho requereix.

5. Principi de polivalència:

Les diferents comeses assignades a cada grup professional, funció o especialitat són enunciatives, ja que tota persona treballadora està obligada a executar totes les tasques i les operacions que li ordenin els seus superiors dins les comeses generals pròpies de la seva competència professional i les normes laborals vigents.

En aquest sentit, s'entén que cada grup professional és equivalent a un altre quan l'aptitud professional necessària per a l'exercici de les funcions pròpies del primer permeti desenvolupar les prestacions bàsiques del segon, amb la realització prèvia, si calgués, de processos simples de formació i adaptació.

Cada grup professional agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació, i s'hi enquadren les diferents tasques, funcions, oficis, especialitats professionals i/o responsabilitats assignades al personal.

La pertinença o l'adscripció a un grup professional capacita per a l'exercici de totes les tasques i comeses pròpies d'aquest, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions, els permisos de tota mena, la naturalesa i la classe, les capacitacions específiques i els altres requisits de caràcter professional previstos en la normativa vigent.

Tot el personal de l'empresa està subjecte a la mobilitat funcional, en els termes establerts legalment, segons les necessitats que s'hagin de cobrir als diferents serveis.

Sempre que alguna persona treballadora realitzi funcions de grup o funció professional superior ha de percebre les retribucions corresponents a aquest grup o funció, amb independència de la consolidació dins d'aquest legalment determinada.

6. Poders:

Les empreses poden concedir i revocar lliurement els poders que estimin oportuns al personal administratiu, i sempre que no impliqui apoderament general. Aquesta circumstància no variarà la classificació que correspongui per les seves funcions i sens perjudici de la retribució més gran que, per l'atorgament de poders, se li concedeixi.

Grups Professionals:

El sistema de classificació professional a l'empresa s'ha d'ajustar als llocs de treball integrats al seu organigrama funcional i també al sistema de grups professionals i nivells salarials que s'esmentarà. L'adscripció al grup i al nivell s'ha d'efectuar atenent fonamentalment els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels treballadors fixa per a l'existència del grup professional, i és el resultat de ponderar els criteris següents:

I. Coneixement. Factor per a l'elaboració del qual es té en compte, a més de la formació bàsica necessària per poder complir correctament la comesa, el grau de coneixement i l'experiència adquirits, així com la dificultat en l'adquisició d'aquests coneixements i experiències. Aquest factor inclou la formació o el nivell inicial mínim de coneixements que cal posseir per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball. Així mateix, inclou l'experiència o el temps requerit per adquirir l'habilitat i la pràctica necessàries per desenvolupar el lloc amb un rendiment suficient en qualitat i quantitat.

II. Iniciativa. Aquest factor valora el nivell de subjecció del lloc de treball a directrius i normes per a l'execució de la funció que es desenvolupa, i comprèn tant la necessitat de detectar problemes com la d'improvisar solucions a aquests.

III. Responsabilitat. Factor en l'elaboració del qual es té en compte el grau d'autonomia d'acció del titular del lloc i la influència sobre els resultats i la importància de les conseqüències de la gestió; comprèn la responsabilitat sobre gestió i resultats, així com la responsabilitat sobre contactes oficials amb altres persones dins i fora del centre.

IV. Autonomia. Valora el grau de dependència jeràrquica en l'exercici de les funcions o tasques que es desenvolupen.

V. Complexitat. Valora el grau d'integració del conjunt de factors abans esmentats per a l'execució de les funcions pròpies del lloc de treball.

Classificació professional: atenent les tasques, les funcions, els oficis, les especialitats professionals i/o les responsabilitats que executi a l'empresa en algun dels grups professionals següents:

Grup Professional	Categoria Equivalent	Nivell Salarial
I	Director General Director Gerent Director Funcional Titulat Superior	A A A A
II	Cap de Secció Cap de Negociat Cap de Magatzem Titulat de nivell mitjà Encarregat de Magatzem Responsable de departament Caps no enquadrats (oficial de 1a) Secretaria de direcció	A A A A B B B B
III	Oficial de 2a Auxiliar administratiu Mosso / peó de magatzem Recepcionista/telefonista	A B C C
IV	Manteniment/neteja Vigilància	A A

Definició dels grups:

- Grup I

S'han d'incloure en aquest grup professional els treballadors que facin aquelles funcions que impliquin una responsabilitat total i completa per a la gestió d'una àrea funcional o diverses de l'empresa, a partir de directrius generals molt àmplies directament emanades del Consell d'Administració o de la direcció de l'empresa, als quals han de retre compte de la gestió, com ara l'establiment d'objectius i polítiques de l'àrea funcional corresponent. Exerceixen alts càrrecs de responsabilitat i direcció o execució als departaments funcionals, àrees, etc., en què s'estructura l'empresa i que responen sempre a la particular ordenació de cadascuna.

S'enquadren en aquest grup les funcions o les tasques de direcció d'oficina i/o d'àrees funcionals que suposen la direcció d'un departament o diversos.

Realitzen funcions que impliquen el desenvolupament complet de la direcció de diverses àrees funcionals o de negoci, amb plena autonomia i sota la dependència exclusiva de la direcció general.

Equivalència:

- Direcció general (dins del conveni o no), Direcció d'oficina principal i/o secundària.
- Titulats superiors, amb el benentès que són aquells als quals, per figurar a la plantilla de l'empresa, se'ls exigeix titulació universitària de nivell superior: llicenciatura, enginyeria o arquitectura, sempre que realitzin, dins de l'empresa, funcions específiques dels seus corresponents nivells formatius.

Dins aquest grup s'estableix un únic nivell salarial: nivell A.

- Grup II

Realitzen funcions que impliquen la realització de tasques de gestions complexes i heterogènies, amb objectius globals definits pels seus superiors. Es distingeixen dos nivells salarials:

Nivell A. Fan funcions que impliquen el desenvolupament complet de la direcció d'una àrea funcional o de negoci, amb plena autonomia i sota la dependència exclusiva d'un altre treballador enquadrat al grup professional I.

La inclusió en aquest grup comporta un alt grau d'exigència, autonomia, iniciativa i responsabilitat. Prenen decisions únicament dins de la seva àrea i de conformitat amb les línies establertes pel cap directe o participen en la seva elaboració. Aquestes tasques poden implicar també la responsabilitat sobre una part de l'operació d'un departament o d'un centre de menor importància i/o magnitud. Habitualment tenen comandament directe sobre un grup de persones.

S'enquadren en aquest nivell les categories o les tasques següents: cap de secció, cap de negociat o cap de magatzem i els titulats de nivell mitjà: diplomatura, enginyeria tècnica o arquitectura tècnica, sempre que realitzin, dins de l'empresa, funcions específiques dels seus nivells formatius corresponents.

Nivell B. Realitzen funcions que suposen la planificació i l'execució, de manera autònoma, d'activitats ja definides que suposen un alt grau de responsabilitat sobre una àrea complexa quant a l'exercici de comandament sobre persones o béns i/o equips o recursos econòmics, i sota la dependència exclusiva d'un altre treballador enquadrat al grup professional II-A.

Supervisen tècnicament i operativament un grup de treballadors i treballadores pertanyents a altres grups professionals de categoria igual i/o inferior, i prenen decisions sobre les persones integrants d'aquest grup o equip.

S'enquadren en aquest grup les funcions o les tasques de responsables de departament, encarregats de magatzem, caps no enquadrats (*) i secretaria de direcció (*) en el nivell anterior, per tractar-se d'unitats de producció menors o subsidiàries.

Els oficials de 1a poden fer les tasques dels caps no enquadrats i de la secretaria de direcció en coordinar les tasques d'altres treballadors, a sol·licitud de l'empresa amb prèvia necessitat productiva i/o organitzativa justificada per un temps limitat. A partir de 6 mesos de realització d'aquestes funcions la persona ha de consolidar la categoria de cap no enquadrat i/o secretaria de direcció, i adquirir, si escau, el plus especial de responsabilitat aplicat a la taula salarial del grup professional II-B.

Per pagar aquest plus, cal atènyer-se al que indica l'article 12, sobre el complement d'especial responsabilitat.

- Grup III

Realitzen feines d'execució autònoma que exigeixen, habitualment, iniciativa per part dels treballadors, sota la supervisió d'un treballador del grup professional II-B o superior. Aquestes feines tenen un alt grau d'especialització i estan centrades en àrees més concretes relacionades amb la contractació de serveis pel client.

S'enquadren en aquest grup els nivells salarials següents:

Nivell A. Realitzen tasques amb un grau d'especialització alt i estan centrades en àrees més concretes relacionades amb l'àmbit d'administració de l'empresa, operació, contractació i/o gestió de serveis. S'enquadren en aquest grup les categories d'oficial de 2a.

Nivell B. Realitzen feines de suport al nivell salarial III-A, centrades en àrees específiques relacionades amb l'àmbit d'administració de l'empresa, operació, contractació i/o gestió de serveis.

S'enquadren en aquest grup les categories d'auxiliar administratiu.

Nivell C: realitzen feines per a les quals no es necessita una preparació tècnica específica per a les comeses que s'han de desenvolupar, amb responsabilitat limitada al compliment de les tasques encomanades en cada cas pel treballador directament superior del grup II-B o superior.

S'enquadren en aquest grup les categories de mosso i/o peó de magatzem, recepcionista i/o telefonista.

- Grup IV

Realitzen feines per a les quals es necessita, o no, una preparació tècnica adequada per a les comeses que cal exercir, amb responsabilitat limitada al compliment de les tasques encomanades en cada cas.

S'enquadren en aquest grup les categories de manteniment, neteja i vigilància.

Article 12. *Complement d'especial responsabilitat*

Per compensar l'especial responsabilitat que exerceixen les persones treballadores en el grup i en el nivell II-B en tenir personal a càrrec seu, s'estableix un complement salarial denominat d'Espcial Responsabilitat en la quantia de 180€ bruts mensuals.

En cas que un treballador o treballadora exerceixi ocasionalment les responsabilitats retribuïdes mitjançant aquest complement, l'ha de percebre de manera proporcional.

Aquest complement no és ni absorbible ni compensable per cap altre i sí que es revaloritzarà amb el que estableixin els successius convenis col·lectius.

Això no obstant, en cas que a l'entrada en vigor d'aquest conveni alguna persona treballadora ja percebés, de manera acreditada, un complement de responsabilitat encara que fos sota el

concepte de millora voluntària, l'import del plus ara acordat pot ser compensat i absorbit fins on arribi l'import ja percebut per la responsabilitat que s'està exercint.

A aquest efecte, es considera que l'import percebut per aquest concepte objecte de compensació i absorció és aquell que es va començar a abonar en el moment d'accedir a la posició de responsabilitat que es gratifica.

A títol d'exemple: si una persona treballadora percebia 100€ de millora voluntària i, en un moment donat, va tenir un increment en aquesta millora de 80€ per accedir a la nova funció de responsabilitat, la compensació i l'absorció acordada només arribarà a aquests 80€.

De la mateixa manera, si el complement de lloc es perdés per la pèrdua d'aquesta responsabilitat, s'ha de mantenir en un futur, dins del concepte de millora voluntària, la quantia inicial abonada amb anterioritat a ocupar el lloc de responsabilitat, és a dir, 100€.

Article 13. *Garantia d'integritat salarial per reclassificació del III Conveni*

En enquadrar l'anterior distribució de categories professionals i nivells a la nova classificació professional de grups i nivells, hi ha la possibilitat que hi hagi persones treballadores que estiguin enquadrades en grups i nivells inferiors respecte de la classificació del conveni anterior, o bé que, malgrat estar ben enquadrades, el seu salari sigui superior al que referencia aquest conveni. Aquestes persones han de mantenir el salari base inicial que estaven percebent, sense que hi pugui haver cap minvament per la nova classificació.

Article 14. *Jornada*

- Jornada normal:

a) La jornada de treball ordinària és de 37,5 hores setmanals de dilluns a divendres. El còmput anual no pot excedir les 1.687 hores.

La diferència existent amb la jornada màxima laboral de 40 hores setmanals es pot redistribuir en tardes lliures, temps de permís per a assumptes propis, vacances o modificació d'horari d'entrada i/o sortida un mateix dia, d'acord amb el pacte subscrit entre empresa i treballador, i sens perjudici dels drets dels representants dels treballadors i treballadores.

b) La possibilitat de convertir la jornada de treball efectiu de dilluns a divendres en jornada de treball efectiu de dilluns a diumenge queda subordinada a un pacte entre l'empresa i els representants dels treballadors i treballadores, en aquest cas adquireixen validesa els acords subscrits. Aquesta possibilitat afecta només el personal que estigui directament vinculat a l'operativa del vaixell consignat per l'empresa.

c) Les persones treballadores tenen dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i la distribució de la jornada de treball en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida familiar i la laboral. Aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives o productives de l'empresa.

En cas que tinguin fills o filles, les persones treballadores tenen dret a efectuar aquesta sol·licitud fins que els fills o filles compleixin 12 anys.

En la negociació col·lectiva s'han de pactar els termes del seu exercici, que s'han d'acomodar a criteris i sistemes que garanteixin l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un sexe i l'altre. En absència seva, l'empresa, davant la sol·licitud d'adaptació de jornada, ha d'obrir un procés de negociació amb la persona treballadora durant un període màxim de 30 dies. Un cop finalitzat, l'empresa, per escrit, ha de comunicar l'acceptació de la petició, ha de plantejar una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació de la persona treballadora o bé ha de manifestar la negativa al seu exercici. En aquest darrer cas, s'han d'indicar les raons objectives en què se sustenta la decisió.

La persona treballadora té dret a sol·licitar el retorn a la seva jornada o modalitat contractual anterior una vegada conclòs el període acordat o quan el canvi de les circumstàncies així ho justifiqui, encara que no hagi transcorregut el període previst (article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors).

El que disposen els paràgrafs anteriors s'entén, en tot cas, sens perjudici dels permisos a què tingui dret la persona treballadora d'acord amb el que estableix l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

Les discrepàncies sorgides entre la direcció de l'empresa i la persona treballadora han de ser resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, Reguladora de la Jurisdicció Social.

d) Els dies 24 i 31 de desembre, la jornada laboral ha de finalitzar a les 15 h excepte si hi ha un pacte que millori aquesta condició i tenint en compte la flexibilitat horària de cada empresa i sens perjudici que aquest benefici pugui ser denegat de manera motivada i per raons provades que exigeixin que el servei quedi cobert aquesta tarda, com ara el tancament de vaixells. En aquests casos, només es quedaran treballant les persones indispensables per finalitzar la tasca en qüestió.

La possibilitat de fer jornada intensiva durant els mesos d'estiu resta subjecta a un pacte entre l'RLT i l'empresa.

e) Flexibilitat horària

Per als treballadors i treballadores de la plantilla subjectes a un règim d'horari continu o de jornada partida, s'estableix la possibilitat d'una flexibilitat horària d'una hora respecte del seu horari habitual d'entrada i sortida del treball, prèvia petició de la persona interessada, i mentre el departament quedi cobert. La recuperació de les hores que es deuen s'ha de fer en còmput setmanal i per períodes no inferiors a una hora.

f) Registre de jornada

L'empresa ha de garantir el registre diari de jornada, que ha d'incloure l'horari concret d'inici i de finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sens perjudici de la flexibilitat horària que s'estableix en aquest conveni o en el marc de la negociació col·lectiva.

Mitjançant la negociació col·lectiva o un acord d'empresa o, si no n'hi ha, mitjançant decisió de l'empresari, prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors i treballadores a l'empresa, s'ha d'organitzar i documentar aquest registre de jornada.

L'empresa ha de conservar els registres a què fa referència aquest precepte durant 4 anys i han de romandre a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Article 15. *Vacances*

Les persones treballadores, qualsevol que sigui el grup o la categoria a què pertanyin, tenen dret a unes vacances anuals, la durada de les quals ha de ser:

22 dies laborables sobre base de l'any natural. El fraccionament de les vacances es pacta al si de l'empresa entre l'empresa i la persona afectada.

Quan el període de vacances coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part, la lactància, la paternitat, l'adopció o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es té dret a gaudir les vacances en una data diferent de la de la incapacitat temporal o de la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongui, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què correspon.

Al personal que cessi a l'empresa després del gaudi de les vacances reglamentàries, per any natural, l'empresa li ha de deduir de la liquidació per saldo i de la quitança el muntant corresponent als dies gaudits de més. La durada de les vacances del personal que porti al servei de l'empresa menys d'un any ha d'estar en proporció al temps servit. La fracció del mes es concedeix com un mes complet.

Les empreses han d'establir per a cada centre de treball o dependència, dins del primer trimestre de l'any, el quadre de vacances del personal al qual afecti, i han de quedar sempre els departaments o les seccions degudament atesos. Aquest quadre ha de ser ratificat per la representació dels treballadors.

Els dies de vacances assenyalats en aquest article poden ser incrementats, en els dies que li puguin correspondre a la persona treballadora, per la possible aplicació de l'article 14 a) paràgraf 2n.

Article 16. *Llicències*

El treballador o treballadora, previ avís i justificació, pot absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent, i sens perjudici del que preveu l'article que fa referència a la jornada.

a) 18 dies naturals en cas de matrimoni, que es comencen a computar des del primer dia laborable del treballador o treballadora després del fet causant, o bé en el termini pactat entre ambdues parts.

b) 1 dia en cas de matrimoni d'ascendents o descendents o col·laterals fins al segon grau, si és a la seva localitat de residència, i 3 dies si fos a més de 150 km de Barcelona.

c) 3 dies per naixement de fill o filla. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament, el termini és de 4 dies, sens perjudici dels permisos per motiu de conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral, i per raó de violència de gènere a què fa referència aquest conveni en referència a l'article 48.4, 48.5 i 48.6 de l'Estatut dels treballadors.

d) 5 dies dels quals almenys 3 han de ser hàbils, per mort de la persona que de manera continuada conviski amb el treballador o treballadora.

e) 3 dies laborables per mort de pares o mares, pares o mares polítics o fills o filles, i 5 dies si la mort es produeix fora de Catalunya. En cas que la mort es produeixi fora del territori espanyol s'ha de gaudir de 6 dies de llicència.

f) 2 dies per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament, el termini ha de ser de 4 dies. El permís comença a comptar a partir del primer dia hàbil posterior al fet causant o el mateix dia del fet causant en cas d'intervenció quirúrgica.

g) 2 dies laborables per intervenció quirúrgica no greu de parents de primer grau o de la persona que, de manera continuada, conviu amb el treballador o treballadora.

h) 2 dies per mudança o desnonament, fins i tot, dins de la mateixa ciutat.

i) 3 dies per tractar assumptes propis.

j) Exàmens finals i altres proves definitives. Es té permís retribuït durant els dies de la seva celebració i el dia anterior a la celebració per preparar i per realitzar exàmens finals, alliberadors i altres proves definitives d'aptitud i avaluació a centres oficials o reconeguts, en matèries corresponents a cursos acadèmics oficials (ESO, FP, batxillerat i titulació superior) i pel temps indispensable per a convocatòries de promoció interna; no han d'excedir en conjunt els 6 dies d'absències l'any. En tot cas, és preceptiva la presentació del document acreditatiu corresponent d'haver assistit a l'examen.

k) En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d de l'Estatut dels treballadors, les persones treballadores tenen dret a 1 hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions, per tenir cura del lactant fins que aquest compleixi 6 mesos. Les persones treballadores per voluntat pròpia poden substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades completes. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que se'n pugui transferir l'exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, i ho ha de comunicar per escrit.

Quan tots dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixen aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi pot estendre's fins que el lactant compleixi 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels 9 mesos.

l) Qui per raons de guarda legal tingui a càrrec seu algun menor de 12 anys o una persona disminuïda física o psíquica que no exerceixi una altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la seva durada.

m) Per a l'atenció dels fills menors de 16 anys, sempre que hi hagi causa de malaltia greu, degudament acreditada, s'estableixen les mesures de flexibilitat amb el funcionament previst en l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors.

En tot allò que no exposa aquest article, s'ha de respectar el que marca la legislació vigent.

Article 17. *Ascensos*

A fi de donar la suficient mobilitat a les escales, els auxiliars administratius amb 3 anys de treball efectiu en el seu grup i nivell, han d'ascendir automàticament a oficials de 2a; aquests, alhora, han d'ascendir automàticament també a oficials de 1a als 6 anys d'antiguitat efectiva en aquell grup i nivell.

Tot el personal que tingui un determinat grup i nivell durant 5 anys i vulgui optar a un altre de superior ha de sol·licitar un examen a l'empresa, i aquesta l'ha de sotmetre a un exercici o a una prova, necessàriament, en el termini màxim de 3 mesos. Aquest personal ha de continuar, no obstant això, exercint les funcions corresponents al seu grup i nivell anterior, mentre no es produeixi a la plantilla una vacant real del grup i del nivell adquirit d'aquesta manera, i ha de percebre els drets econòmics corresponents a la seva anterior categoria de grup i nivell.

El que estableix el paràgraf anterior és aplicable a tot el personal que vulgui optar per canviar de grup o servei.

Les empreses estan obligades a cobrir les vacants que es produeixen amb les persones treballadores que hagin superat l'examen.

Article 18. *Constitució del tribunal d'exàmens*

L'examen a què fa referència l'article anterior s'ha de verificar davant d'un tribunal constituït per una persona representant de l'empresa, un delegat o delegada sindical, i un empleat o empleada pertanyent a la plantilla, de la mateixa categoria o superior a la que es pretén accedir, que ha de ser nomenat de comú acord entre els dos primers o, en cas de disconformitat, per sorteig entre els que reuneixin les condicions esmentades.

El temari ha de ser desenvolupat per l'empresa.

Article 19. Excedències

L'excedència pot ser voluntària o forçosa.

- L'excedència forçosa dona dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibilita l'assistència a la feina. El reingrés ha de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament al càrrec públic.

Aquesta excedència forçosa és extensiva a les persones treballadores que tinguin càrrecs electius d'àmbit provincial, autonòmic o estatal, a les organitzacions sindicals més representatives.

- L'excedència voluntària pot ser sol·licitada per totes les persones treballadores que portin almenys 1 any de servei efectiu a l'empresa i, en cas de ser concedida, ho és per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys.

El dret que té la persona treballadora que se li reconegui la possibilitat de sol·licitar l'excedència voluntària només pot ser exercit una altra vegada per la mateixa persona treballadora, si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

La persona treballadora en situació d'excedència voluntària ha de sol·licitar per escrit el reingrés a l'empresa, com a mínim 1 mes abans d'acabar l'excedència, i té dret a ocupar la primera vacant que es produeixi a la seva categoria professional, si no hi ha personal en situació d'excedència forçosa que la sol·liciti. Si la vacant produïda fos de categoria inferior a la seva, pot optar entre ocupar-la amb el salari que correspongui o esperar que hi hagi una vacant de les de la seva categoria.

És causa suficient per denegar el reingrés a l'empresa que la persona treballadora, durant la situació d'excedència, hagi prestat els seus serveis en una altra empresa del ram.

En aquesta matèria i en tota la resta cal atènyer-se al que estableixi la normativa laboral vigent.

Article 20. Cessaments

El personal està obligat a avisar del propòsit de cessar en la relació laboral amb l'empresa amb 15 dies d'antelació. En cas contrari, perd el dret a percebre les parts proporcionals de les gratificacions extraordinàries i vacances que li corresponguin. La liquidació del saldo i la quitança per part de l'empresa ha d'efectuar-se en el termini màxim de 48 hores al dia del cessament de la persona treballadora.

Article 21. Festa patronal

Es declara festiu el dia 16 de juliol, festa de la Mare de Déu del Carme, amb caràcter no recuperable.

Article 22. Jubilació

- Jubilació forçosa

Es proposa l'estudi i la inclusió de la jubilació forçosa d'acord amb la modalitat prevista a la Disposició addicional desena, punt 2, de l'Estatut dels Treballadors.

La part interessada ha de comunicar la jubilació per escrit i aquesta s'ha de fer efectiva dins el termini màxim d'1 mes després de complir l'edat que correspongui.

- Jubilació anticipada

Ambdues parts estimen com a molt positiva la seva aplicació als 64 anys: per això, les persones signants recomanen, a totes les empreses i persones treballadores afectades per aquest

conveni, la utilització del mecanisme legal que s'estableix en la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social.

Article 23. *Defunció*

S'estableix una indemnització de 2 mensualitats per mort de qualsevol empleat o empleada que presti els seus serveis efectius a l'empresa, les quals s'han d'abonar a les persones hereves que, d'acord amb les disposicions legals, els pugui correspondre.

Article 24. *Anys de servei*

S'estableix un premi d'una mensualitat extra i de 3 mensualitats extres per a tot el personal que tingui 25 i 40 anys de serveis a l'empresa, respectivament.

Article 25. *Premi de fidelitat*

Quan una persona treballadora amb una edat superior o igual a 50 anys causi baixa voluntària a l'empresa, té dret a rebre en concepte de fidelitat/vinculació i en funció del nombre d'anys de prestació continuada de serveis a l'empresa, una compensació econòmica equivalent consistent en els imports següents:

- Quan tingui de 50 a 54 anys complerts i hagi prestat almenys 30 anys de servei continuat a l'empresa ha de percebre 6 mensualitats íntegres.
- Quan tingui de 50 a 54 anys complerts i hagi prestat de 21 a 29 anys de servei continuat a l'empresa ha de percebre 5 mensualitats íntegres.
- Quan tingui de 50 a 54 anys complerts i hagi prestat de 15 a 20 anys de servei continuat a l'empresa ha de percebre 4 mensualitats íntegres.
- Quan tingui de 55 a 59 anys complerts i hagi prestat almenys 30 anys de servei continuat a l'empresa ha de percebre 8 mensualitats íntegres.
- Quan tingui de 55 a 59 anys complerts i hagi prestat de 21 a 29 anys de servei continuat a l'empresa ha de percebre 7 mensualitats íntegres.
- Quan tingui de 55 a 59 anys complerts i hagi prestat de 15 a 20 anys de servei continuat a l'empresa ha de percebre 6 mensualitats íntegres.
- Quan la persona treballadora tingui 60, 61 o 62 anys amb 15 anys de servei efectiu a l'empresa, i aquesta persona treballadora cessi voluntàriament té dret a 15 mensualitats íntegres.
- Quan la persona treballadora tingui 63 o 64 anys amb 20 anys de servei efectiu a l'empresa i aquesta persona treballadora cessi voluntàriament té dret a 10 mensualitats íntegres.

Aquestes quantitats es podran percebre sempre que el treballador signi un compromís de no prestar serveis en una altra empresa del sector per un període de 2 anys.

Article 26. *Retirada de carnet*

Quan a un conductor o conductora, per causes alienes a la seva voluntat, li sigui retirat el carnet de conduir, i sempre que això sigui com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per compte i ordre d'aquesta, l'empresa ha de mantenir les condicions econòmiques corresponents a la seva categoria i oferir-li internament un lloc de treball idoni a la seva capacitat.

S'amplia el contingut de la protecció indicada al paràgraf anterior durant el període in itinere, amb el màxim d'1 hora d'anada i 1 hora de tornada, a excepció feta dels casos de consum de drogues, alcohol o de delictes tipificats al Codi penal espanyol.

Article 27. *Multes als conductors o conductores*

Quan l'autoritat competent imposi una multa en l'exercici de la seva professió, i per causes imputables a l'empresa o derivades de l'estricta compliment del servei, aquestes han d'anar a càrrec de l'empresa.

Article 28. *Salut laboral*

- Revisions mèdiques

Les empreses en col·laboració amb les mútues patronals d'accidents han de fer possible la realització de revisions mèdiques anuals per a tots els seus empleats i empleades, que tenen l'obligació d'utilitzar aquests serveis.

Els treballadors i treballadores que ocupin llocs de treballs classificats com a tòxics, penosos o perillosos, s'han de sotmetre, si ho sol·liciten, a una revisió mèdica semestral.

- Concessió de correctors òptics (ulleres o lents de contacte)

Les empreses afectades per aquest conveni han de proporcionar un dispositiu corrector especial, és a dir, ulleres graduades o lents de contacte, perquè corregeixin la visió del treballador amb etiologia laboral per a la utilització de pantalles de visualització de dades quan aquesta utilització sigui part rellevant del desenvolupament de les funcions encomanades.

En aquest sentit, el treballador o treballadora ha de sol·licitar a través del servei de prevenció la concessió d'aquest benefici, i ha d'acompanyar la sol·licitud d'un document o de la recepta mèdica expedida per un oftalmòleg que acrediti la graduació de les lents o diòptria que en aquell moment està prescrita i la nova que requereix d'acord amb el mesurament actual.

Una vegada comprovada aquesta sol·licitud, l'empresa ha de remetre la persona treballadora a l'establiment d'òptica que correspongui prèviament determinat per l'empresa, on han d'avaluar el preu de les noves lents i muntura i comunicar-lo a la persona treballadora. Si la persona treballadora vol millorar la qualitat de les lents ofertes incorporant refracció o alguna qualitat òptica que li interessi, ho pot fer assumint el possible cost addicional.

En cas de trencament de muntures o de les lents al centre de treball per causa fortuïta sense que impliqui falta de diligència del treballador, les despeses de reparació són a càrrec de l'empresa.

- Desconnexió digital

Les empreses recollides sota l'àmbit funcional i territorial d'aquest conveni col·lectiu han de respectar escrupolosament el dret a la desconnexió digital de totes les persones treballadores, reconegut en l'article 20 bis de l'Estatut dels treballadors i en el 88 de la Llei Orgànica 3/2018, de Protecció de dades personals i garantia de drets digitals.

En virtut del que disposa, cap persona treballadora no pot ser objecte de cap sanció ni amonestació per no atendre, fora de la seva jornada laboral, missatges, trucades telefòniques o qualsevol altra forma de comunicació provinent de l'empresa.

Article 29. *Incapacitat temporal*

En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, o accident no laboral, reconeguda, la persona treballadora afectada ha de percebre de l'empresa el complement necessari per arribar al 100 % de la base de cotització a la Seguretat Social corresponent a la seva categoria, a partir dels 30 dies naturals següents a la data del comunicat de baixa oficial i per un període màxim de 5 mesos. Fora de la circumstància exposada, les empreses han d'ajustar les seves liquidacions de conformitat amb les normes vigents en aquesta matèria.

En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral que impliqui intervenció quirúrgica que requereixi ingrés hospitalari, el treballador afectat ha de percebre de

l'empresa el complement necessari per arribar al 100 % de la base de cotització a la Seguretat Social corresponent a la seva categoria, a partir de la data de la seva intervenció i per un termini màxim de 4 mesos.

Article 30. *Incapacitat temporal en cas d'accident de treball o malaltia professional*

Les empreses, en aquest cas, han d'abonar el complement necessari del salari perquè, conjuntament amb la prestació econòmica de l'entitat asseguradora, la persona treballadora percebi el total del seu haver mensual, des del dia primer de l'accident. S'ha de tenir en compte, per al càlcul d'aquesta diferència, la mitjana de les remuneracions que la persona treballadora hagi percebut en els darrers 6 mesos anteriors a la baixa a la feina i el subsidi que per aquesta contingència tingui assignat per la Seguretat Social.

Article 31. *Invalidesa provisional*

Les empreses poden admetre la reincorporació parcial a les persones treballadores amb una invalidesa provisional en els supòsits en què per prescripció mèdica sigui aconsellable aquest ingrés per a la recuperació física o psíquica.

Article 32. *Incapacitat absoluta, total o gran invalidesa*

Quan, a judici de l'òrgan de qualificació, la situació d'incapacitat del treballador sigui previsiblement objecte de revisió per millorar i permeti la seva reincorporació al lloc de treball, la suspensió de la relació laboral subsisteix amb reserva del lloc de treball, durant un període de 2 anys a comptar des de la data de la resolució per la qual es declari la incapacitat permanent.

Article 33. *Assegurança col·lectiva acumulativa contra accidents*

Les empreses afectades per aquest conveni han de cobrir la pòlissa d'assegurança corresponent, a fi de cobrir la garantia de mort, invalidesa parcial, total o absoluta, que pogués sobrevenir al personal tant en l'àmbit laboral com en l'extraprofessional, de conformitat amb les condicions generals de l'assegurança actualment vigent. El capital assegurat és de 35.000€.

Les empreses estan obligades a lliurar, al llarg del primer trimestre de l'any, una còpia de la pòlissa d'assegurança als treballadors i les treballadores. La pòlissa ha de cobrir la zona portuària.

En els supòsits de mort, són beneficiaris els familiars que la persona treballadora hagi designat o, si no n'hi ha, els que l'han de succeir de conformitat amb les normes vigents sobre la matèria.

Capítol IV Condicions econòmiques

Article 34. *Salari base. Incrementos salarials*

Per als 3 anys de vigència del conveni, l'increment salarial pactat és el que s'indica a continuació:

- Per a l'any 2023, un increment salarial del 7,5 %.
- Per a l'any 2024, un increment salarial del 7,5 %.
- Per a l'any 2025, un increment salarial del 7,5 %.

La suma dels 3 anys dona un acumulat de 24,23 %.

Els increments pactats s'han d'aplicar successivament prenent com a base per a l'any 2023 les taules salarials del conveni del 2019; l'any 2024, l'increment ha de ser sobre les taules de l'any 2023, i l'any 2025 els increments han de ser sobre les taules de l'any 2024. Han de ser absorbibles i compensables de conformitat amb el que estableix la normativa vigent, a excepció del complement d'especial responsabilitat (article 12).

Clàusula de revisió tècnica: en finalitzar la vigència del conveni i un cop conegut l'IPC de l'any 2025 (durant els primers mesos de l'any 2026), les taules de l'any 2025 s'han d'incrementar mitjançant una clàusula de revisió tècnica que garanteixi una revaloració equivalent a la diferència entre els increments salarials dels anys 2023, 2024 i 2025 (24,23 %) i el total d'IPC acumulat dels 3 anys esmentats, sempre que aquest últim sigui superior. Aquest diferencial s'ha d'aplicar a les taules del 2025 a l'efecte exclusiu d'establir la base salarial mínima per al conveni que succeeixi a aquest, sense que es generin endarreriments salarials.

Article 35. *Complement de venciment superior al mes. Gratificacions extraordinàries*

A tot el personal afectat per aquest conveni se li han d'abonar 4 gratificacions extraordinàries per l'import d'una mensualitat o la part proporcional que li correspongui si el personal és de nou ingrés o cessa abans d'acabar l'any, mensualitats distribuïdes en les dates següents: 15 de març, 15 de juny, 15 de setembre i 15 de desembre, respectivament. Aquestes pagues extraordinàries són sens perjudici de la retribució reflectida a les taules salarials, ja que les quantitats que s'hi preveuen són per a 12 mesos.

Per determinar aquestes pagues s'han de tenir en compte les retribucions reglamentàries (salari base més antiguitat) o la més gran que satisfaci l'empresa.

Article 36. *Complements personals. Antiguitat*

La quantia del complement personal d'antiguitat és de triennis al 6% sobre el salari base, amb caràcter no acumulatiu.

Article 37. *Gratificació per menyscapte de diners*

Els caixers i caixeres i empleats i empleades que habitualment realitzin operacions de cobrament i pagament, i tinguin responsabilitat directa inherent a aquestes operacions han de percebre una gratificació de 341,42€ anuals.

Article 38. *Complements de lloc de treball. Nocturnitat*

Es fixa un percentatge del 35,2% per primar les hores treballades, de conformitat amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors.

Article 39. *Complements de lloc de treball. Poders*

Els empleats i empleades, sigui quina sigui la seva categoria, que realitzin funcions d'apoderats, han de percebre com a complement de lloc de treball la quantitat de 341,42€ anuals.

Article 40. *Complement personal per idiomes*

Els empleats i empleades, sigui quina sigui la seva categoria, que llegeixin, escriguin i redactin amb suficiència algun idioma estranger, i els coneixements dels quals siguin utilitzats per l'empresa han de percebre un complement anual de 341,42€, més un 40% per cada idioma estranger addicional i en les condicions esmentades anteriorment.

Les empreses poden exigir els certificats que expedeixin les autoritats acadèmiques competents i que acreditin els coneixements exigits dels idiomes estrangers per demostrar-ne la suficiència a satisfacció de l'empresa.

Article 41. *Gratificació al personal subaltern*

S'estableix una gratificació de 355,08€ anuals per al conserge, ordenança, porter o portera, sereno, cobrador o cobradora i telefonista del grup administratiu (plena dedicació), en concepte de mobilitat en l'ascens de categoria i a partir del cinquè any de treball efectiu a l'empresa, mentre tinguin la mateixa categoria.

Al col·lectiu que estigui percebent aquesta quantitat, se li ha de consolidar en un plus ad personam subaltern.

Article 42. *Dietes*

Tot el personal afectat per aquest conveni que, per necessitats del servei i per ordre dels seus superiors, hagi d'efectuar viatges i desplaçaments a poblacions diferents d'aquelles on radiqui el centre de treball, ha de gaudir, sobre els sous, d'una dieta de 31,10€.

La distribució segons els conceptes de la dieta és la següent:

- Dinar: 30 %
- Sopar: 30 %
- Pernoctar: 40 %

Corresponen a cadascun d'aquests percentatges els casos següents:

- Dinar:

Quan, forçosament, la persona treballadora, hagi de romandre fora de la població on radica el centre de treball entre les 12.00 i les 14.00 hores o bé si s'interromp, per necessitats de l'empresa, el seu horari habitual de menjar, sempre que continuï després la jornada normal de treball.

- Sopar:

a) Quan sigui impossible retornar, per causes alienes a la seva voluntat, a on radiqui el seu centre de treball abans de les 21.00h.

b) Quan ampliïn la feina en jornada nocturna de les 20.00 a les 02.00 hores.

- Pernoctar:

Quan necessàriament es pernocti fora de la població on radica el centre de treball, entenent-se que aquesta necessitat no té lloc quan s'hi pugui tornar abans de mitjanit.

Si les despeses originades en els diferents desplaçaments sobrepassen l'import de les dietes, l'excés l'ha d'abonar l'empresa, amb prèvia justificació detallada.

Article 43. *Hores extraordinàries*

Es consideren hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball fixada d'acord amb l'article relatiu a la jornada d'aquest conveni. Per a allò que no prevegi, cal atènyer-se al que preveu la legislació aplicable.

Article 44. *Distribució mensual*

Les empreses, d'acord amb els seus empleats i empleades i amb caràcter individual, poden distribuir mensualment les gratificacions que s'estableixen en aquest capítol per menyscapte de diners, poders, idiomes o qualsevol altra percepció que es pugui establir en el futur per disposició legal o convencional.

Article 45. *Contractacions de personal*

S'ha d'atènyer al desenvolupament dels acords Inter confederals per a l'estabilitat en l'ocupació.

Subcontractació:

Les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu que contractin o subcontractin amb altres empreses activitats o serveis susceptibles de ser integrats a la seva activitat productiva han d'incloure en el contracte mercantil amb els contractistes que prestin

aquestes activitats o serveis (siguin del mateix grup d'empreses o no) que aquests han de complir amb els treballadors i treballadores prestadors d'aquests serveis totes les obligacions establertes en els articles 42 i 67 de l'Estatut dels Treballadors.

L'empresa principal respon subsidiàriament i, si escau, solidàriament de les obligacions previstes en aquest article.

Contractació temporal:

El total de la contractació temporal, inclosos els contractes de posada a disposició per ETT, exclosos els contractes d'interinitat, llevat de substitucions per vacances, no han de superar, en còmput de 12 mesos, en condicions de jornada homogènia i per centre de treball, el límit màxim del 30 %, arrodonint-se a l'alça les fraccions resultants.

Article 46. Promoció i formació professional a la feina

1. El treballador o treballadora té dret:

a) Al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, així com a una preferència a l'hora de triar torn de treball, si aquest és el règim instaurat a l'empresa, quan cursi amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional.

b) A l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió del permís oportú de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball.

2. Es poden pactar els termes concrets de l'exercici d'aquests drets i el grau d'aprofitament necessari per al seu gaudi.

Article 47. Dels sindicats i dels comitès d'empresa

Les empreses s'han d'ajustar al que estableix el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, títol II, capítol I.

Article 48. Dret de reunió

Assemblees:

S'admet la presència a l'assemblea de persones assessores no pertanyents a l'empresa. En aquest sentit, cal atènyer-se a allò reconegut i recollit en la Llei de l'estatut dels treballadors.

Lloc:

1. El lloc de reunió és el centre de treball, si les condicions ho permeten. L'assemblea ha de tenir lloc fora de les hores de treball, llevat d'acord amb l'empresari.

2. La persona empresària ha de facilitar el centre de treball per a la celebració de l'assemblea, llevat dels casos següents:

a) Si no es compleixen les disposicions de la llei.

b) Si han transcorregut menys de 2 mesos des de la darrera reunió celebrada.

c) Si encara no s'ha rescabalat o refermat el rescabament pels danys produïts en alteracions ocorregudes en alguna reunió anterior.

d) Tancament legal de empresa.

Les reunions informatives sobre convenis col·lectius que els siguin aplicables no estan afectades per l'apartat b).

3. La convocatòria, amb expressió de l'ordre del dia proposat pels convocants, s'ha de comunicar a l'empresari o empresària amb 48 hores d'antelació, com a mínim, i aquest ha de confirmar-ne la recepció.

4. El rescabament per danys a què fa referència el punt 2 c) recau en el delegat o delegada de personal, en el comitè d'empresa o en els treballadors o treballadores que hagin sol·licitat per escrit a l'empresa la cessió del lloc de reunió.

Article 49. *Temps sindical*

A les empreses afectades per aquest conveni que compten amb un sol delegat o delegada de personal, aquest disposa de 20 hores mensuals, retribuïdes, per a l'exercici de les seves funcions de representació.

Les altres empreses s'han d'ajustar, a aquest efecte, al que disposa la Llei de l'estatut dels treballadors, segons el nombre de delegats i delegades de personal o membres de comitè d'empresa que li puguin correspondre.

En aquest conveni, de comú acord entre els delegats i delegades sindicals d'una mateixa empresa, poden pactar l'acumulació d'hores en la persona designada.

- Garantia i control:

Les empreses a les quals, pel nombre de treballadors i treballadores, no els correspongui la constitució d'un comitè d'empresa, els delegats i delegades de personal, a més de les seves funcions específiques, han de tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'empresa hauria de posar a disposició del comitè i estan igualment obligats a guardar secret professional en les matèries en què legalment sigui procedent.

Article 50. *Acumulació de crèdit sindical*

Els delegats i delegades de personal o membres del comitè d'empresa d'un mateix sindicat poden acumular anualment el crèdit horari sindical de tots ells en una bossa d'hores anual i fer-ne un ús indistint, independentment de si s'ha superat el crèdit horari personal mensual.

Article 51. *Canvis a l'empresa*

El canvi de titularitat de l'empresa, del centre de treball o d'una unitat productiva de la mateixa empresa, sigui quina sigui la causa que la determina, no extingeix la relació laboral, i el nou empresari o empresària queda subrogat als drets i a les obligacions de l'anterior.

El cedent, i, si no n'hi ha, el cessionari, està obligat a notificar aquest canvi als representants legals dels treballadors i treballadores de l'empresa cedida. Ambdós han de respondre solidàriament, durant 3 anys, de les obligacions laborals nascudes amb anterioritat a la transmissió i que no hagin estat satisfetes.

Quan la substitució o canvi d'empresari no afecti la totalitat de l'empresa, sinó tan sols un centre de treball o una unitat productiva d'aquella empresa, els treballadors i treballadores afectats poden optar per alguna de les solucions següents:

1. Passar a dependre definitivament de la nova empresa sense que això impliqui cap interrupció respecte dels efectes econòmics i altres beneficis laborals que tinguessin adquirits.
2. Formar part de la plantilla de la nova empresa amb caràcter transitori, mentre no es produeixin vacants dels seus respectius grups professionals i nivells funcionals a l'empresa cedent, en la qual queden en situació d'excedència amb dret a ocupar les primeres vacants que es produeixin. En aquest supòsit, el nou empresari o empresària està obligat a reconèixer-los, durant la transitorietat dels seus serveis, els efectes econòmics que els haguessin correspost si no s'hagués efectuat la venda o el traspàs del centre de treball.

3. Cobrir vacants a l'empresa cedent, fins i tot ocupant destins de grup o nivell inferior mentre no se'n produeixin de les de la seva classe, i percebent, no obstant això, el sou corresponent al grup o nivell que exercia en el moment de la substitució.

4. Quedar a l'empresa cedent en situació d'excedència especial amb els drets reconeguts en aquesta.

En tots els casos, el treballador ha de posar en coneixement de l'empresa cedent i de la cessionària la decisió per la qual opti en el termini de 30 dies, comptadors des de la data en què conegui o hagi pogut conèixer la subrogació efectuada. Un cop transcorregut aquest termini sense haver efectuat la comunicació esmentada, s'ha d'entendre que el treballador o treballadora opta per dependre definitivament de la nova empresa.

Article 52. *Extinció del contracte*

Cal atènyer-se als requisits i a les formalitats que imposa en aquest sentit la Llei de l'estatut dels treballadors en relació amb la Llei reguladora de la jurisdicció social i altres normes concordants.

Article 53. *Faltes, sancions i mesures disciplinàries*

Les faltes comeses pels treballadors o treballadores al servei de l'empresa, regulades per aquest conveni s'han de classificar, atenent la seva importància, reincidència o intenció, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa a continuació.

- Es consideren faltes lleus les següents:
 1. Les de puntualitat repetida, quan aquests retards superin 5 dies al mes, entenent per retards, els superiors a 15 minuts.
 2. No comunicar amb l'antelació deguda el fet de faltar a la feina per causa justificada, tret que es provi la impossibilitat de fer-ho.
 3. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada, sempre que aquest abandonament no resulti greument perjudicial per a l'empresa, cas en què es considerarà com a falta greu o molt greu.
 4. La negligència i la distracció, quan no causin dany irreparable a l'empresa.
 5. La incorrecció amb el públic, amb els companys i companyes o amb els subordinats i subordinades.

Aquestes faltes poden tenir la consideració de greus en el cas de reincidència i quan, per la seva transcendència real, mereixin aquesta qualificació.

- Es consideren faltes greus les següents:
 1. Les faltes injustificades d'assistència, durant 3 dies al mes.
 2. 10 faltes de puntualitat no justificades al mes.
 3. El lliurament no puntual dels informes de baixa, confirmació i alta en els períodes d'incapacitat temporal.
 4. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que no impliqui perill per a la integritat física de les persones o treball vexatori, així com la negligència o la desídia en el treball que n'afecti la bona marxa.
 5. La reincidència en les faltes lleus, llevat de les de puntualitat, encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre.

6. La negligència i la distracció quan ocasionin un dany greu als interessos de l'empresa, sempre que es comprovi que hi ha causa directa.

7. Les conductes d'assetjament sexual, verbals, físiques o pressions psicològiques, realitzades al centre de treball que impliquin tracte vexatori per al treballador o treballadora, han de ser conceptuals com a greus o molt greus, depenent del seu abast.

- Es consideren faltes molt greus les següents:

1. L'acumulació de 15 o més faltes de puntualitat no justificades comeses en el període de 6 mesos, o de 25, comeses durant 1 any.

2. Faltar a la feina 4 o més dies al mes, i 10 dies o més en un període de 6 mesos, sense causa justificada.

3. El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança a la feina.

4. Els actes contra la propietat, tant dels altres treballadors com de l'empresa.

5. L'embriaguesa habitual o toxicomania, així com la distribució de drogues a l'empresa o el consum durant la jornada laboral.

6. Els tractes vexatoris de paraula i obra, els de falta greu de respecte de la intimitat i la consideració deguda i la dignitat i les greus ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual exercides sobre qualsevol treballador o treballadora.

7. En el marc de les relacions laborals, qualsevol conducta constitutiva de falta o delictes.

8. Causar un accident greu als companys o companyes de treball per imprudència o negligència inexcusable.

9. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

- Sancions:

Les sancions que l'empresa pot aplicar segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses són les següents:

a) Faltes lleus:

- Amonestació verbal
- Amonestació per escrit
- Suspensió de sou i feina d'1 dia

b) Faltes greus:

- Suspensió de sou i feina de 2 a 10 dies

c) Faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina d'11 dies a 2 mesos
- Acomiadament disciplinari segons l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors

- Règim de sancions:

Correspon a l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes que estableix aquest conveni.

La sanció de les faltes lleus i greus requereix una comunicació escrita motivada a la persona treballadora i als seus representants, fent-hi constar la data i els fets que la motiven. Les sancions de faltes greus i molt greus exigeixen la tramitació d'un expedient que s'ha d'enviar al treballador

o treballadora i als representants dels treballadors, perquè en el termini de 5 dies hàbils pugui emetre un plec de descàrrec.

Els terminis per impugnar les sancions imposades són de 20 dies a partir de la notificació escrita de la sanció.

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

Article 54. *Garanties dels càrrecs*

Quan per l'efecte del cessament d'activitats laborals, de reduccions de jornada o de dies de treball o qualsevol altres fets anàlegs es produeixin suspensions de contracte de treball, acomiadament o cessament, aquestes mesures s'han d'aplicar en darrer lloc, dins del grup professional als delegats i delegades de personal, comitès d'empresa, representants dels treballadors i treballadores en taules negociadores o membres dels secretariats de les seccions sindicals, sigui quina sigui la seva activitat a l'empresa i la seva preferència a qualsevol altre ordre de prelación.

Article 55. *Recepció de correspondència*

Tots els treballadors i treballadores poden rebre correspondència al si de l'empresa, procedent de les diferents centrals sindicals existents, respectant la individualitat del seu contingut, sempre que figuri explícit al sobre, a més del nom de l'empresa, el nom del treballador o treballadora, el càrrec o la representació sindical.

Article 56. *Tauler d'anuncis*

L'empresa ha de posar a la lliure disposició dels delegats i delegades de personal, els comitès d'empresa i les seccions sindicals d'empresa, tants taulers d'anuncis com seccions o, si escau, plantes com hi hagi al centre de treball, amb garanties suficients de publicitat i inviolabilitat, en els quals poder informar, col·locar documents d'interès comú, propaganda, etc.

Aquest tauler d'anuncis s'entén que és un d'específic, a part del que les empreses estan obligades a tenir amb la col·locació del quadre de l'horari autoritzat, els documents de quotes de la Seguretat Social darrerament ingressades, etc.

Article 57. *Igualtat d'oportunitats*

Les empreses afectades per aquest conveni es comprometen a no discriminar cap lloc de treball per raó d'edat, sexe, religió o idees polítiques.

Ambdues parts es comprometen a vetllar per la igualtat de retribucions per a feines d'igual valor i per la no-discriminació per cap dels supòsits previstos en l'article 14 de la Constitució Espanyola.

Les parts signants d'aquest conveni han de vetllar per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, així com per la no-discriminació per qüestions d'ètnia, religió o qualsevol altra condició de conformitat amb la legislació vigent, la jurisprudència i les directives comunitàries. Cal posar especial atenció quant als complimentes d'aquests preceptes en:

- L'accés a l'ocupació
- L'estabilitat en l'ocupació
- La igualtat salarial en els treballs d'igual valor
- La formació i la promoció professional
- L'ambient laboral exempt d'assetjament sexual i moral

L'acció positiva a favor de la igualtat consisteix en l'aplicació eficaç del principi de no-discriminació i al seu desenvolupament sota els conceptes d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor. És necessari desenvolupar una acció positiva particularment en les condicions de

contractació, formació i promoció, de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tenen preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional de què es tracti.

En conseqüència, totes les empreses de l'àmbit han d'elaborar el Pla d'Igualtat d'acord amb els procediments i els terminis del Reial Decret Llei 6/2019.

Article 58. *Assetjament sexual i per raó de sexe*

Totes les persones treballadores tenen dret a la igualtat de tracte entre homes i dones, a la intimitat, i a ser tractades amb dignitat, i no es permet ni tolera l'assetjament sexual, ni l'assetjament per raó de sexe a l'àmbit laboral. Els afectats tenen el dret de presentar denúncies.

Es consideren constitutives d'assetjament sexual, laboral i per raó de sexe, qualsevol conducta, proposició i requeriment de naturalesa sexual que tingui lloc en l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa, respecte de les quals el subjecte sàpiga, o estigui en condicions de saber, que resulten indesitjables, irraonables i ofensives per a qui les pateix, i la resposta a les quals pot determinar una decisió que n'afecti l'ocupació o les condicions de treball.

- La persona víctima d'assetjament sexual pot retre compte, de manera verbal o per escrit, a través del seu representant o directament, a la direcció de l'empresa, de les circumstàncies del fet concurrent, el subjecte actiu de l'assetjament, les conductes, les proposicions o els requeriments en què s'hagi pogut concretar i les conseqüències negatives que se n'han derivat o, si escau, se'n puguin haver derivat. La presentació de la denúncia dona lloc a l'obertura de diligències per part de l'empresa per verificar la realitat de les imputacions efectuades i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat; les investigacions s'han d'efectuar en el termini de 10 dies, sense observar cap altra formalitat que l'audiència dels intervinents i guardant tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva perquè afecta directament la intimitat i l'honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat és considerada sempre falta molt greu; si aquesta conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica superior, en suposa una circumstància agreujant.

Els representants de les persones treballadores han de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la feina mitjançant la sensibilització de les persones treballadores davant d'aquest fet i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-lo. Els protocols d'assetjament recollits en els plans d'igualtat realitzats a les empreses s'han de revisar per adaptar-los a la legislació vigent i, en aquest cas, cal seguir els protocols adscrits en el pla esmentat.

Disposicions addicionals

1. Clàusula d'inaplicació: donant compliment a l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les empreses que es vulguin acollir a aquesta clàusula d'inaplicació han de presentar notificació simultàniament a la Comissió Mixta Paritària i als representants dels treballadors i treballadores (Comitè d'empresa o delegat o delegada de personal).
2. Les parts signants valoren la importància de la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral, i el Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, que la desenvolupa, així com el V Acord nacional de formació, de caràcter bipartit, que es va signar l'1 de febrer del 2006 amb una vigència temporal fins al 31 de desembre del 2010 i ha estat prorrogat (Resolució de 27 de gener de 2011, BOE núm. 28, de 2 de febrer de 2011), subscrit entre les organitzacions empresarials CEOE i CEPYME i els sindicats més representatius. A aquest efecte es constitueix una comissió paritària de formació que s'ha de regir per la reglamentació de què es doti.
3. A partir de la vigència d'aquest nou conveni es constitueix una comissió mixta d'estudi integrada per 4 representants empresarials i 4 representants socials que s'ha de reunir periòdicament per debatre i consensuar sobre els temes següents: antiguitat, salari variable, llei

d'igualtat, salut laboral i qualsevol altre assumpte que les parts creguin oportú i necessari per renovar i modernitzar la negociació col·lectiva.

Les decisions o acords que es puguin adoptar al si d'aquesta comissió s'han d'incorporar al text del conveni abans de la finalització de la seva vigència.

Aquests acords s'han de formalitzar al si de la comissió corresponent del TLC.

4. Un cop signat aquest conveni per totes les parts negociadores, les empreses afectades han de regularitzar tots els conceptes salarials (complements, plusos i gratificacions) dels seus treballadors i treballadores que es derivin de l'aplicació del nou conveni. Aquests endarreriments s'han d'abonar a la nòmina de setembre del 2023, independentment de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província.

Disposició final

Aquest conveni col·lectiu provincial ha estat aprovat en tota la seva extensió pels representants de l'empresariat i dels treballadors i treballadores que constitueixen la Comissió Negociadora, reconeguts mútuament, i obliga tot l'empresariat i tots els treballadors i treballadores inclosos dins del seu àmbit d'aplicació i durant tot el temps de la seva vigència.

(Continua a la pagina següent)

	Categoria 2018	Noves Categories
Grup I Titulats/ades		
Titulats/ades Superiors Universitaris	A	I-A
Titulats/ades Mitjans Universitaris	B	II-A
Grupo II Administratius/ves		
Cap de Secció	A	II-A
Cap de Negociat	B	II-A
Oficial de 1a Administratiu/iva	D	II-B
Oficial de 2a Administratiu/iva	E	III-A
Auxiliar Administratiu/iva	G	III-B
Telefonista (dedicació plena)	E	III-C
Telefonista funcions administratives	G	III-C
Grupo III Complementaris/àries		
Conserge	E	III-C
Cobrador/a	F	IV-A
Ordenança	F	IV-A
Personal de neteja	F	IV-A
Porter/a	F	IV-A
Vigilant	F	IV-A
Grup 17 anys	H	No aplica
Grup 16 anys	I	No aplica
Grupo IV Operatius/ives		
Cap de Magatzem	B	II-A
Encarregat/ada	C	II-B
Oficial de 1a	D	II-B
Oficial de 2a	E	III-A
Mosso/a, peó	F	III-C

Grup I-A	Grup II-A	Grup II-B
Director General	Cap de secció	Encarregat de magatzem
Director Gerent	Cap de negociat	Responsables de departament
Director Funcional	Cap de magatzem	Caps no enquadrats (Oficial de 1a)
Titulats Superiors	Titulats mitjans	Secretaria de direcció
Grup III-A	Grup III-B	Grup III-C
Oficial de 2ª	Auxiliar administratiu	Mosso / peó de magatzem
		Recepció/telefonista
Grup IV-A		
Manteniment/neteja		
Vigilància		

Grup i nivell salarial	Categoria	2023	2024	2025
Grupo I-A	Director general Director gerent Director funcional Titulat superior	2.056,79	2.211,05	2.376,87
	Cap de Secció	2.056,79	2.211,05	2.376,87
Grupo II-A	Cap de negociat Cap de magatzem Titulat mitjà	1.791,17	1.925,50	2.069,92
	Responsable de departament Cap no enquadrat Secretaria de direcció Encarregat de magatzem	1.595,97	1.715,66	1.844,34
	Oficial de 1ª	1.527,12	1.641,66	1.764,78
Grupo III-A	Oficial de 2ª	1.331,91	1.431,81	1.539,19
Grupo III-B	Auxiliar Administratiu	1.143,40	1.229,16	1.321,34
Grupo III-C	Recepció/telefonista	1.331,91	1.431,81	1.539,19
	Mosso / peó de magatzem	1.221,48	1.313,09	1.411,57
Grup IV-A	Manteniment/neteja/vigilància	1.221,48	1.313,09	1.411,57

Grupo 2019	Salari Base 2019	Salari Base 2023	Salari Base 2024	Salari Base 2025
A	1.913,29	2.056,79	2.211,05	2.376,87
B	1.666,20	1.791,17	1.925,50	2.069,92
C	1.484,62	1.595,97	1.715,66	1.844,34
D	1.420,58	1.527,12	1.641,66	1.764,78
E	1.238,99	1.331,91	1.431,81	1.539,19
F	1.136,26	1.221,48	1.313,09	1.411,57
G	1.063,63	1.143,40	1.229,16	1.321,34

Barcelona, 31 d'octubre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada