



RESOLUCIÓ de 4 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses estibadores portuàries de la província de Barcelona, per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08010275011998).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses estibadores portuàries de la província de Barcelona, subscrit d'una banda per l'Associació d'Empreses Estibadores Portuàries de Barcelona, i d'altra banda, pels sindicats OTEP, Organización de Trabajadores de Empresas Portuarias, i USTP, Unión Sindical Trabajadores del Puerto, el dia 22 de gener de 2020, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses estibadores portuàries de la província de Barcelona, per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08010275011998), al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS ESTIBADORAS PORTUARIAS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA Y LOS TRABAJADORES DE LAS MISMAS PARA LOS AÑOS 2019-2022

CAPITULO I **Disposiciones Generales**

Artículo 1. *Ámbito funcional*

El presente Convenio obliga a todas las empresas comprendidas en el Título denominación de este Convenio y a sus trabajadores con excepción de los trabajadores de la estiba portuaria que desarrollan aquellas actividades del servicio portuario de manipulación de mercancías, definido en el artículo 130 del Real decreto legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de puertos del estado y de la marina mercante, que se relacionan en el Acuerdo sectorial estatal.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

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

Artículo 3. *Ámbito personal*

En el ámbito personal de este Convenio, quedan comprendidos todos los trabajadores de las Empresas encuadrados en los ámbitos funcional y territorial (exceptuados los excluidos en el Artículo 1, *Ámbito Funcional*) que presten sus servicios o inicien su prestación durante la vigencia del mismo, bien sean con carácter de fijos, interinos o eventuales.

Artículo 4. *Entrada en vigor y duración*

La duración del presente Convenio Colectivo será desde el desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022, y entrará en vigor a partir de su publicación, teniendo efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2019 el incremento salarial pactado para ese año en el artículo 31.

Artículo 5. *Denuncia y revisión*

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

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

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

Artículo 6. *Absorción y compensación*

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

Artículo 7. *Comité paritario de mediación, interpretación y conciliación*

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

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

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

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

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

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

Artículo 8. *Garantías "ad personam"*

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

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

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

Artículo 9. *Condición supletoria*

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

CAPITULO II Organización de Trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo*

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. *Clasificación del personal según sus funciones. Normas genéricas.*

1. Categorías enunciativas

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

2. Principio de polivalencia

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

3. Movilidad Funcional

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

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

Grupos Profesionales

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

- Grupo I. Personal Directivo, Titulados y Mandos Intermedios.

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

Titulados. Aquellos a los que les requiera titulación universitaria, bien de nivel superior: Licenciado, Ingeniero o Arquitecto, o bien de nivel medio: Diplomado, Ingeniero Técnico o Arquitecto Técnico, siempre y cuando realicen dentro de la empresa, funciones específicas de sus correspondientes niveles formativos.

Mandos Intermedios. Es el personal que con responsabilidad restringida y dependiendo directamente de la dirección trasmite al personal a sus órdenes las instrucciones recibidas velando por su cumplimiento y ejecución.

- Grupo II. Personal de Servicios Administrativos

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

Personal de Servicios Auxiliares

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

- Grupo III. Personal de Servicios Operativos

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

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

Categorías: Agrupación funcional y Nivel retributivo

Grupos	Categorías Básicas	Nivel Retributivo
- Grupo I	<i>Directivos, titulados y mandos intermedios</i>	
	Director	A
	Titulado Superior Universitario- Analista- Jefe de Departamento/ Operaciones/ Taller	B
	Titulado Medio Universitario- Programador Jefe de Sección/ Encargado	C
- Grupo II.	<i>Servicios administrativos</i>	
	Oficial 1ª Administrativo	D

	Oficial 2ª Administrativo	E
	Auxiliar Administrativo	G
	Aspirante	J
	<i>Servicios Auxiliares</i>	
	Conserje- Cobrador- Ordenanza- Sereno-Vigilante	
	Personal de Limpieza	H
- Grupo III.	<i>Servicios operativos</i>	
	Oficial de 1ª Adm. /Operativo	D
	Oficial de 2ª Adm. /Operativo	E
	Oficial de 3ª Adm./ Operativo	F
	Mozo/ Almacén/ Peón	I
	Aspirante/ Aprendiz (Contrato de Formación)	J

Personal en prácticas:

La retribución de estos trabajadores, será del 60 por ciento durante el primer año de vigencia del Contrato de Trabajo en prácticas, y del 75% durante el segundo año de vigencia del contrato respecto del salario fijado en convenio para el personal que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Personal en formación:

La retribución de este personal será el salario fijado en las tablas salariales o en proporción al tiempo de trabajo efectivo desarrollado durante la vigencia del Contrato de Trabajo en formación o aprendizaje.

Para el personal en prácticas y de formación se estará de acuerdo con el Art. 11 del E. T.

Definiciones

- Grupo I. Dirección, titulados y mandos intermedios.

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

Titulado Superior Universitario. Es el que para realizar el trabajo para el que ha sido contratado, se le exige estar en posesión del Título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o cualquier otro oficialmente reconocido como equivalente.

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

Jefe de Departamento/Jefe de Operaciones/Jefe de Taller. Es el empleado, provisto o no de poder, que con la experiencia y conocimientos adecuados y exigidos, asume, bajo la dependencia directa de la Dirección o Gerencia el mando y responsabilidad de una o varias secciones.

Titulado Medio Universitario. Es el que para realizar el trabajo para el que ha sido contratado, se le exige el título de Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o cualquier otro oficialmente reconocido como equivalente.

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

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

- Grupo II. Personal de servicios administrativos y auxiliares.

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

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

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

Auxiliar. Es el administrativo mayor de edad que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas.

Telefonista/ Recepcionista (Funciones Administrativas). Empleado/a que puede realizar otros trabajos de oficina, no incompatibles con su función. Esta categoría se equipara a la de auxiliar.

Aspirante. Es el menor de 18 años, que trabaja en labores propias de la oficina dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Aprendiz. Es el que, por medio del Contrato formativo, es contratado para iniciarse profesionalmente en la oficialía de este grupo profesional.

Conserje. Es el que tiene a su mando a porteros, ordenanzas, personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, limpieza, etc., siendo responsable de la buena presentación de los locales a su cargo y demás trabajos similares.

Ordenanza. El que tiene a su cargo la vigilancia de los locales, la ejecución de los recados que se le encomiende, copia documentos, recogida y entrega de correspondencia. Dentro y fuera de la oficina, y cualesquiera otras funciones análogas.

Cobrador. Su misión es la de realizar cobros y pagos que deban efectuarse fuera de los Centros o Dependencias.

Personal de Limpieza. A esta categoría corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias. Su retribución podrá percibirse por jornada completa de ocho horas o por horas trabajadas. No estará incluido en este Convenio el personal que realice la limpieza de los locales de las Empresas.

Sereno/Vigilante. El que ejecuta misiones de vigilancia en lugares de trabajo, tales como oficinas, dependencias, talleres, almacenes, parques de maquinaria, áreas de apilado y de toda clase de anejos de aquellas, así como de las mercancías o enseres que se encomienden a su custodia.

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

- Grupo III. Personal servicios operativos

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

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

Oficial de 2ª Administrativo Operaciones. Es el que sin los conocimientos y competencias del Oficial de 1ª, desarrolla trabajos de índole administrativa.

Auxiliar. Es el administrativo mayor de edad que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas

Aspirante. Es el menor de 18 años, que trabaja en labores propias de la oficina dispuesto a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aprendiz. Es el que, por medio del Contrato formativo, es contratado para iniciarse profesionalmente en la oficialía de este grupo profesional.

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

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

Contratos formativos

Personal en prácticas. Constituido por aquellas personas con las que se haya formalizado un Contrato de Trabajo en prácticas. Estos contratos formativos podrán concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior - o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes - que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las reglas que se concretan en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Aprendiz. Es la persona que sin tener la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas, lo concierta con la Empresa en la modalidad de Contrato de Formación o de Aprendizaje, con el objeto de adquirir la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado en un puesto de trabajo cualificado, tal como se contempla en el artículo

11.2 del Estatuto de los Trabajadores y a cuyas normas reguladoras se remite, así como a las reglamentarias contenidas en el Real decreto 2317/1993.

Artículo 12. *Jornada.*

La jornada máxima será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. Esta se podrá efectuar en jornada partida o en turnos rotativos, respetando los descansos mínimos entre jornadas que establece el art. 37.1 del ET.

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

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

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

12.1. Distribución irregular de la jornada laboral.

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

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

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

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

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

Artículo 13. *Vacaciones*

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

Veintidós días laborables sobre base año natural.

El personal que cese en la empresa después del disfrute de sus vacaciones reglamentarias, por año natural, la Empresa deducirá de su liquidación por Saldo y Finiquito, el montante

correspondiente a los días disfrutados en más. La duración de las vacaciones del personal que lleve al servicio de la Empresa menos de un año estará en proporción al tiempo de servicio. La fracción del mes se concederá como de un mes completo.

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

Las empresas que puedan cubrir debidamente sus servicios, darán preferencia a las peticiones de vacaciones de sus trabajadores, entre los meses de JUNIO a SEPTIEMBRE, ambos inclusive.

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

Cuando por necesidades de la Empresa el período vacacional lo realice el trabajador fuera del período indicado de Junio a Septiembre, tendrá, aquél, un incremento de cuatro días naturales por el periodo completo de vacaciones, y la parte proporcional de los mismos en caso de ser de forma fraccionada.

Los acuerdos alcanzados serán refrendados por el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Las vacaciones no se iniciarán en domingos o días festivos.

Artículo 14. *Licencias*

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

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente constituida.
- b) Un día en caso de matrimonio de ascendientes o descendientes o colaterales hasta segundo grado, si es en su localidad de residencia. Tres días, si fuera a más de 150 Km. de Barcelona.
- c) Cinco días de los cuales al menos tres, serán hábiles, por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho legalmente constituida que de modo continuado conviva con el trabajador prorrogable a quince, los últimos diez días sin retribución, pero cotizables. En el supuesto anterior, si el trabajador superviviente se debiera hacer cargo de descendientes menores de edad, el permiso será de diez días laborables.
- d) Tres días por fallecimiento de padres, parientes de primer grado de consanguineidad y afinidad y hasta segundo grado de consanguinidad. El permiso se ampliará de 3 a 5 días en el caso de tener que desplazarse fuera de Cataluña por dicha causa.
- e) Dos días laborables por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica grave de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y/o persona que de un modo continuado conviva con el trabajador. El permiso se ampliará de dos a cuatro días cuando tal situación se produzca fuera de la Catalunya.
- f) Dos días por mudanza o desahucio. Incluso dentro de la misma ciudad. Como máximo una vez al año. Deberá solicitarse el mismo día del hecho causante y con justificante de tratarse de la residencia habitual del trabajador.
- g) Tres días para tratar asuntos propios. Los días acordados, no serán acumulables al periodo vacacional. Para tratar asuntos propios, cada Sección de la Empresa, tendrá en la citada situación, a un trabajador por día. Estos días se podrán disfrutar juntos.

h) Las víctimas de situaciones de violencia de género, que por este motivo se deban ausentar del puesto de trabajo, tendrán derecho a que estas faltas de asistencia se consideren justificadas de acuerdo con lo que determinen los servicios sociales, policiales o de salud correspondientes. Asimismo, tendrán derecho a horas de flexibilidad horaria que, de acuerdo a cada situación concreta, sean necesarias para su protección o asistencia social.

j) De acuerdo con el Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el permiso para el cuidado del lactante en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, y hasta que el/la menor cumpla nueve meses consiste en:

- Una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones
- Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o, acumular en jornadas completas este permiso.

Artículo 15. *Ascensos*

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

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

Lo que se establece en el párrafo anterior, será de aplicación a todo el personal que desee optar por cambio de Grupo o Servicio.
Las Empresas vendrán obligadas a cubrir las vacantes que se produzcan con los trabajadores que hayan superado el examen.

Artículo 16. *Constitución del tribunal*

El examen a que hace referencia el Artículo anterior, se verificará ante un tribunal constituido por un representante de la Empresa, un miembro del Comité o un Delegado de personal y un Empleado perteneciente a la plantilla de aquella, de igual o superior categoría a la que se pretende acceder, que será nombrado de común acuerdo entre los dos primeros o, en caso de disconformidad, por sorteo entre los que reúnan las condiciones dichas.

El temario será desarrollado por la Empresa.

Artículo 17. *Excedencias*

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

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 los trabajadores que ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas.

La Excedencia Voluntaria podrá ser solicitada por todos los trabajadores 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 el trabajador a que se le reconozca la posibilidad de solicitar la excedencia voluntaria, sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador 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 el trabajador, 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 18. *Ceses*

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

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

En caso contrario perderá el derecho al percibo de las partes proporcionales de las gratificaciones extraordinarias y vacaciones que le correspondieran. La liquidación del saldo y finiquito por parte de la Empresa deberá efectuarse en el plazo máximo de 48 horas al día del cese del trabajador.

Artículo 19. *Fiesta patronal*

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

Artículo 20. *Jubilación*

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

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

CAPITULO III **Mejoras Sociales**

Artículo 21. *Premio de fidelización*

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

65 años: cuatro mensualidades íntegras.

64 años: nueve mensualidades íntegras.

63 años: diez mensualidades íntegras.

62 años: once mensualidades íntegras.

61 años: doce mensualidades íntegras.

60 años: trece mensualidades íntegras.

Artículo 22. *Defunción*

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

Artículo 23. *Años de servicio*

Se establece un premio de 777,55 y 1.244,09 euros para todo el personal que tenga veinticinco y cuarenta años de servicios en la Empresa, respectivamente.

Artículo 24. *Chequeos médicos*

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

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

Artículo 25. *Retirada de carné*

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

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

Artículo 26. *Multas a los conductores*

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 27. *Normas de seguridad e higiene en el trabajo*

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

Artículo 28. *Incapacidad temporal*

En caso de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad común o accidente no laboral reconocida, 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 del mes siguiente a la fecha del Parte de Baja Oficial y por un período máximo de cinco meses. Fuera de la circunstancia expuesta las Empresas ajustarán sus liquidaciones de conformidad a las Normas vigentes en esta materia.

En el supuesto de Incapacidad Temporal (I.T.) 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 cuatro meses.

Artículo 29. *Incapacidad temporal en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional*

Las empresas en este caso abonarán el complemento necesario del Salario para que, conjuntamente con la prestación económica de la Entidad Aseguradora, el Empleado perciba el total de su haber mensual, desde el día primero del accidente. Se tendrá en cuenta para el cálculo de esta diferencia, el promedio de las remuneraciones que el empleado 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 30. *Seguro colectivo acumulativo contra accidentes*

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

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

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

CAPITULO IV **Condiciones Económicas**

Artículo 31. *Salario base*

Se considera salario base el que figura en los anexos que recogen los incrementos salariales pactados para el período de vigencia de este Convenio y que serán los siguientes:

- Para el año 2019, se acuerda un incremento del 1,9% sobre las tablas salariales del año anterior.
- Para el año 2020, se acuerda un incremento del IPC de Catalunya de 2019 más 1 punto sobre las tablas salariales del año anterior.
- Para el año 2021, se acuerda un incremento del IPC de Catalunya de 2020 más 1 punto sobre las tablas salariales del año anterior. En caso de ser IPC negativo se considerará IPC 0%
- Para el año 2022, se acuerda un incremento del IPC de Catalunya de 2021 más 1 punto sobre las tablas salariales del año anterior. En caso de ser IPC negativo se considerará IPC 0%

- Cláusula de garantía de incremento anual:

Los incrementos salariales se efectuarán sobre el salario base y antigüedad que aparece en las tablas salariales del presente convenio con efectos 1 de enero de cada año. Durante la vigencia de este convenio ningún empleado al que le sea de aplicación el mismo, tendrá un incremento salarial anual inferior al acordado en este artículo.

Artículo 32. *Complementos de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias.*

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

15 de marzo

15 de junio
15 de septiembre
15 de diciembre

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

Artículo 33. Complementos personales. Antigüedad

La cuantía del complemento personal de antigüedad será de trienios al seis por ciento (6%) sobre el Salario Base, con carácter no acumulativo.

Artículo 34. Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad

Se fija un porcentaje del treinta por ciento (30%) para primar las horas trabajadas, de conformidad a lo establecido en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 35. Dietas

Todo el personal afectado por el presente Convenio, que por necesidades del servicio y por orden de sus Superiores tenga que efectuar viajes y desplazamientos a poblaciones distintas a aquellas en que radique el Centro de Trabajo y/o Empresa del Grupo, disfrutará sobre los sueldos, de una dieta de 40 euros.

La distribución según conceptos de la dieta será la siguiente:

Almuerzo	30 % 12 euros.
Cena	30 % 12 euros.
Pernoctar	40 % 16 euros.

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

Almuerzo

Cuando forzosamente el empleado, 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

- Cuando le sea imposible retornar por causas ajenas a su voluntad, a donde radique su Centro de Trabajo antes de las 21.00 horas.
- 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, superan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la Empresa, previa justificación detallada de los mismos.

Artículo 36. Distribución mensual

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

CAPITULO V

Garantías Sindicales

Artículo 37. *Contrataciones de personal*

Desarrollo de los Acuerdos Interconfederales para la Estabilidad en el Empleo.

- Contrato de Fomento a la Contratación Indefinida

Conforme a lo previsto en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, se podrá suscribir un contrato de fomento a la contratación indefinida, por la transformación de un contrato temporal, incluidos los formativos, cualquiera sea la fecha de celebración del contrato temporal. Se estará en esta materia a lo que establezca la normativa laboral vigente.

El contrato eventual por circunstancias de la producción prevista en el artículo 15 del E.T. podrá tener una duración máxima de 12 meses, dentro de un periodo de referencia de 18.

Artículo 38. *Periodos de prueba.*

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

Artículo 39. *Promoción y formación profesional en el trabajo*

1. El trabajador 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 40. *De los sindicatos y de los comités de empresa*

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

Artículo 41. *Derecho de reunión*

- Asambleas

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

- Lugar

1. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con el empresario.

2 El empresario deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la Asamblea, salvo en los siguientes casos.

a) Si no se cumplen las disposiciones de la Ley.

b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada.

c) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento, por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.

d) Cierre legal de la empresa.

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 con cuarenta y ocho (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 de Personal, Comité de Empresa o trabajadores que hubiesen solicitado por escrito a la Empresa la cesión del lugar de reunión.

Artículo 42. *Tiempo sindical*

Las empresas afectadas por el presente Convenio que cuenten con un solo delegado 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 de Personal o miembros de Comité de Empresa que pudieran corresponderles.

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

Artículo 43. *Garantía y control*

En las Empresas en que por el número de trabajadores no corresponda la constitución del Comité de Empresa, los Delegados 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 44. *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 nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.

El cedente y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años (3) 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 trabajadores 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 respectivas categorías en la Empresa cedente, en la que quedarán en situación de excedencia con derecho a ocupar las primeras vacantes que se produzcan. En

este supuesto, el nuevo Empresario 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 categoría en tanto no se produzcan de las de su clase, percibiendo no obstante el sueldo correspondiente a la Categoría que desempeñaba en el momento de la sustitución.

4. Quedar en la empresa cedente en situación de excedencia especial con los derechos reconocidos en la misma.

En todos los casos, el trabajador deberá poner en conocimiento de las empresas cedente y cesionaria la decisión por la que opte en el plazo de treinta días (30), 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 opta por depender definitivamente de la nueva empresa.

Artículo 45. *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 46. *Faltas, sanciones y medidas disciplinarias*

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

Se consideran faltas leves las siguientes:

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

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 justificada 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.

8. La utilización de los medios informáticos, telemáticos y ofimáticos, propiedad de la empresa para fines distintos de los estrictamente profesionales.
9. El incumplimiento de lo establecido en la Ley 28/2005 de 26 de diciembre, Ley de medidas sanitarias frente al tabaquismo.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de quince o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses, o de veinticinco, cometidas durante un año.
2. Faltar al trabajo cuatro o más días al mes, diez o más días en un período de seis meses, sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el trabajo.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de 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 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.
7. En el marco de las relaciones laborales cualquier conducta constitutiva de falta o delito.
8. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. El no uso de los elementos de protección, tanto individuales como colectivos, así como el no respeto a las normas de seguridad y salud laboral, siempre y cuando la empresa hubiera facilitado los EPI'S.

Sanciones:

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

a) Faltas leves:

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

b) Faltas graves:

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

c) Faltas muy graves:

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

Régimen de sanciones

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y a sus representantes, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. Las de faltas graves y muy graves exigirán la tramitación de expediente, con remisión del mismo al trabajador 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 47. *Garantías de los cargos*

Cuando por efecto de cesación de actividades laborales, reducciones de jornada o de días de trabajo o cualesquiera otros hechos análogos, se produzcan suspensiones de Contrato de Trabajo, despido o cese, estas medidas se aplicarán en último lugar, dentro de su grupo profesional a los Delegados de Personal, Comités de Empresa, representantes de los trabajadores 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 48. *Recepción de correspondencia*

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

Artículo 49. *Tablón de anuncios*

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

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

Artículo 50. *Igualdad de oportunidades*

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

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

Disposiciones Adicionales

Primera.

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

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

Para el presente convenio queda establecido en 392€.

Segunda. Cláusula de inaplicación

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

- Jornada de Trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.

- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Tercera.

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

Disposiciones Finales

Primera.

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

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS2019

Grupos y Categorías	Salario mensual (Euros)
Grupo I. <i>Director, titulados y mandos intermedios</i>	
Director	2.333,19
Titulado Superior Universitario- Analista- Jefe Departamento- Operaciones- Taller	2.055,63
Titulado Medio Universitario- Programador- Jefe Sección- Encargado	1.789,21
Grupo II. <i>Servicios administrativos</i>	
Oficial 1ª Administrativo	1.524,87
Oficial 2ª Administrativo	1.329,06
Auxiliar Administrativo	1.139,83
Aspirante	810,45
Grupo II. <i>Servicios auxiliares</i>	
Conserje, Cobrador, Ordenanza, Sereno, Vigilante, Personal de Limpieza	1.157,78
Grupo III. <i>Servicios operativos</i>	
Oficial 1ª Administrativo /Operativo	1.524,87

Oficial 2ª Administrativo /Operativo	1.329,06
Oficial 3ª Administrativo /Operativo	1.224,79
Auxiliar Administrativo/Operativo	1.139,83
Mozo Almacén, Peón, Ayudante	1.218,72
Aspirante /Aprendiz (Contrato de Formación)	810,45

Barcelona, 4 de juny de 2020

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