



Convenio Colectivo Consignatarias de Buques de Barcelona

ÁREA	Barcelona	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	08010395011997	ACTUALIZACIÓN	2023/11/10
VIGENCIA	2023/01/01 — 2025/12/31	DURACIÓN	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOP CONVENIO		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-consignatarias-de-buques-de-barcelona/		

Resumen

Convenio Colectivo Consignatarias De Buques. Última actualización a: 10-11-2023 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2025. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP del tipo: CONVENIO.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOP 10-11-2023)

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.

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 extra s 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 aquélla, 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, superan 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 de 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 prevaliéndose 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.

TABLAS.

	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 1 ^º Administrativo/a	D	II-B
Oficial 2 ^º 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 1 ^º	D	II-B
Oficial de 2 ^º	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
	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

Barcelona, 31 d'octubre de 2023.

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada.

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE CONSIGNATARIAS DE BUQUES DE BARCELONA					
CONVENIO COLECTIVO (BOP 26-6-2020)					
Artículo 21. Defunción		1412.38	euros por fallecimiento		
Artículo 22. Años de Servicio					
premio de		661.11	euros		
y		1021.72	euros para todo el personal que tenga 25 y 40 años de servicios en la empresa, respectivamente		
Artículo 33. Complemento de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias		4			

Artículo 34. Complementos personales. Antigüedad ... trienios al	6%	sobre el Salario Base, con carácter no acumulativo			
Artículo 35. Gratificación por quebranto de moneda	324.55	euros anuales			
Artículo 36. Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad	30%	para primar las horas trabajadas			
Artículo 37. Complementos de puesto de trabajo. Poderes	324.55	euros anuales			
Artículo 38. Complemento personal por idiomas	324.55	euros más un	40%	por cada otro idioma extranjero	
Artículo 39. Gratificación personal subalterno	337.53	euros anuales			
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 337,53 euros anuales.					
Artículo 40. Dietas	31.1	euros			
Almuerzo:	30%				
Cena:	30%				
Pernoctar:	40%				

ANEXO 1.- TABLAS SALARIALES 2012, 2018 Y 2019. Precios en euros.						
Nivel retributivo	2012	2018		2019		
A	1,864.50	1,886.87		1,913.29		
B	1,623.72	1,643.20		1,666.20		
C	1,446.77	1,464.13		1,484.62		
D	1,384.36	1,400.97		1,420.58		
E	1,207.41	1,221.89		1,238.99		
F	1,107.29	1,120.57		1,136.26		
G	1,036.51	1,048.94		1,063.63		
H	697.82	744.73	(SMI+1.2)	912.60	(SMI+1.4)	
I	674.68	744.73	(SMI+1.2)	912.60	(SMI+1.4)	
\\\\\\						
CONVENIO COLECTIVO (BOP 10-11-2023)						
codi de conveni núm.	08010395011997					
Artículo 12. Complemento Especial Responsabilidad						
el grupo y nivel IIB al tener personal a su cargo	180	euros brutos mensuales				
Artículo 14. Jornada - Jornada normal						
El cómputo anual no podrá exceder de	1687	horas				

Artículo 35. Complemento de vencimiento superior al mes					
Gratificaciones extraordinarias	4	por el importe de una mensualidad			
15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre respectivamente					
Artículo 36. Complementos personales. Antigüedad					
trienios al	6.00%	sobre el salario base, con carácter no acumulativo			
Artículo 37. Gratificación por quebranto de moneda					
gratificación de	341.42	euros anuales			
Artículo 38. Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad					
porcentaje del	35.20%	para primar las horas trabajadas			
Artículo 39. Complementos de puesto de trabajo. Poderes					
funciones de apoderados	341.42	euros anuales			
Artículo 40. Complemento personal por idiomas					

complemento anual de	341.42	euros más un	40.00%	por cada otro idioma extranjero y en las condiciones anteriormente citadas	
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					
gratificación de	355.08	euros anuales			
Artículo 42. Dietas					
dieta de	31.1	euros			
TABLAS					
Grupo y nivel salarial	Categoría	2023	2024	2025	
Grupo I-A	Director General	2,056.79	2,211.05	2,376.87	
	Director Gerente	2,056.79	2,211.05	2,376.87	
	Director Funcional	2,056.79	2,211.05	2,376.87	
	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	1,791.17	1,925.50	2,069.92	
	Jefe de Almacén	1,791.17	1,925.50	2,069.92	
	Titulado Medio	1,791.17	1,925.50	2,069.92	
Grupo II-B	Responsables Departamento	1,595.97	1,715.66	1,844.34	
	Jefatura no Encuadrada, Secretaria de Dirección	1,595.97	1,715.66	1,844.34	
	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	