RESOLUCIÓ de 21 de setembre de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu del Sector de Comerç Peix Fresc i Congelat de la província de Barcelona, amb vigència del 1 de gener de 2026 fins el 31 de desembre del 2028 (codi de conveni núm. 08007015011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu del Sector de Comerç Peix Fresc i Congelat de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada pel Gremi de comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i província i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats FeSMC-UGT i Federació de Serveis CCOO, el dia 3 de juliol de 2026, 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 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya, modificat pel Decret 362/2024, de 30 de setembre; el Decret 162/2026, de 8 de setembre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció de Conveni col·lectiu del Sector de Comerç Peix Fresc i Congelat de la província de Barcelona, amb vigència des del 1 de gener de 2026 fins el 31 de desembre del 2028 (codi de conveni núm. 08007015011994), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE COMERCIO DE PESCADO FRESCO Y CONGELADO DE BARCELONA y PROVINCIA

CAPÍTULO 1

Artículo 1. *Ámbito*

Las estipulaciones del presente convenio, afectarán a la totalidad de las personas trabajadoras y de las empresas dedicadas a la actividad de detallista de pescado fresco y congelado, ubicadas en Barcelona y su Provincia.

- Determinación de las partes

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, Gremi de Peixaters de Catalunya, y de otra la Federació de Serveis de CCOO de Catalunya y la Federación de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT de Catalunya (FeSMC-UGT), reconociéndose mutuamente legitimidad para negociar el presente convenio.

Artículo 2. *Ámbito Temporal*

- Entrada en vigor

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, entrarán en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2026, con independencia, por tanto, de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

- Duración

La duración del presente Convenio será de 3 años, desde el día 1 de enero de 2026 hasta el día 31 de diciembre del 2028, excepto y en cuanto se refiere a aquellas cláusulas para las que se establezca una vigencia y duración distintas.

- Denuncia y Revisión

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 1-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

A partir del día 1 de enero del 2029, el Convenio se prorroga tácita y automáticamente de año en año salvo denuncia por cualquiera de las partes legitimadas de conformidad con el artículo 87 del ET y dentro de los 30 días antes de la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas.

CAPÍTULO 2

Artículo 3. *Ingresos y Periodo de Prueba*

Los periodos de prueba, serán de tres meses para los técnicos titulados, y de dos meses para el resto de las personas trabajadoras. Todas las contrataciones de trabajadores serán tramitadas ante la administración competente al respecto.

Artículo 4. *Preaviso por Dimisión de la Persona Trabajadora*

La dimisión de la persona trabajadora tendrá que ir precedida de un periodo de preaviso de 15 días. En el caso de no producirse el preaviso, se descontará de la liquidación a percibir, el salario correspondiente a los días que falten hasta llegar a los quince mencionados.

CAPÍTULO 3
Clasificación del Personal y Grupos Profesionales

Artículo 5. *Clasificación Profesional y Grupos profesionales*

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales y los contenidos específicos que los definen que tendrán una vigencia igual a la del presente convenio colectivo desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Barcelona.

Grupo / Área	Mercantil	Administración	Almacén/servicios
I	Encargado/a		
II	Dependiente/a	Administrativo/a	Conductor/a Repartidor/a
III	Ay. Dependiente/a	Ay. Administrativo/a	Mozo/a
IV	Ayudante/a	Ayudante /a	Ayudante/a

I. Grupo I

- Encargado/a

Es la persona trabajadora quien está al frente de un establecimiento o de parte del mismo bajo la directa dependencia de la empresa. Verificar compras, retirar los pedidos y efectuar los ingresos. Atención al cliente en la resolución de sus dudas. Llevar todos los registros y controles del establecimiento al día. Realizar el cierre de las ventas del día. Colabora en la formación del personal a su cargo.

II. Grupo II

- Dependiente/a

Es la persona trabajadora, con conocimientos prácticos del artículo que despacha, de forma que pueda orientar al público en las compras, se encarga de la recepción del producto, realiza las ventas, manipula el producto, prepara el género en la parada, lo coloca al mostrador y vitrinas, lo repone, corta el género, manteniendo la exposición del producto en las condiciones adecuadas de imagen atractiva y calidad. Tiene que tener conocimientos esenciales de cálculo para poder efectuar las ventas, y tiene la responsabilidad de la limpieza de los enseres y del establecimiento.

- Administrativo/a

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 2-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Es la persona trabajadora quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios, realiza trabajos que requieran iniciativa propia, destacando: Redacción de correspondencia. Redacción de contratos mercantiles. Elaboración de estadísticas. Gestión de informes, Transcripción en libro de contabilidad. Liquidación de Subsidios y Seguros sociales. Manejo de la unidad principal el ordenador, conociendo técnicas y sistemas. Expedición de boleto de mercancía. Control de operaciones verificadas en el día. Deberá poseer conocimientos contables, fiscales, informáticos y análogos. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo maquinarias de oficina y equipos informáticos a nivel de usuario.

- Chofer/esa-Repartidor/a

Es la persona trabajadora que, en posesión del carnet de conducir, tiene a su cargo un vehículo de la empresa, responsabilizándose del buen uso del mismo, distribuye las mercancías a los diferentes centros de trabajo, así como a los clientes de la empresa, y colabora además en las tareas de carga y descarga.

III. Grupo III

- Ayudante dependiente/a

Es la persona trabajadora que ejerce las funciones propias del oficio, recibiendo instrucciones del empresario o dependiente, facilitándole el trabajo, para que pueda realizar por sí mismo las operaciones de venta, limpieza de los utensilios y del establecimiento, y que la presentación de los artículos a la venta sea adecuada.

- Auxiliar administrativo/a

Es la persona trabajadora que efectúa labores auxiliares siguiendo las normas establecidas por las categorías superiores. Redacción de correspondencia. Confección de facturas. Talones de caja. Distribución y archivo de correspondencia. Presentación de documentos ante organismos oficiales y cualquier otro de similares características. Puede utilizar para el desarrollo de su trabajo máquinas de oficinas y ha de tener conocimientos informáticos a nivel de usuario.

- Mozo/a

Es la persona trabajadora, que, a instancias del empresario o su superior, realiza el transporte de las mercancías dentro o fuera de cualquier establecimiento, o realiza tareas que exigen esfuerzo físico, tales como la carga y descarga de las mercancías por el buen desarrollo del funcionamiento de la empresa y, cuando sea necesario, ayudar a realizar las tareas de ventas y limpieza del establecimiento.

IV. Grupo IV

- Ayudante/a

Es la persona trabajadora que, careciendo de la práctica y cualificación completa propias de las categorías superiores del oficio, preste servicios de apoyo y colaboración en las tareas propias de la actividad de pescadería, tanto de producto fresco como congelado, bajo la dependencia funcional y supervisión directa de personal de superior categoría.

Sus funciones no podrán desarrollarse de forma autónoma y comprenderán, las de recepción y colocación de mercancías, limpieza y acondicionamiento del puesto de trabajo, preparación básica y manipulación auxiliar del producto, etiquetado, reposición, atención elemental al público y cuantas tareas auxiliares resulten precisas para el aprendizaje y correcta ejecución del oficio.

La naturaleza de la presente categoría es la de adquisición de conocimientos prácticos y adaptación al oficio. En consecuencia, ninguna persona trabajadora podrá permanecer adscrita ni cotizar en dicho puesto de trabajo por un período superior a doce meses desde la fecha de inicio de la relación laboral.

Finalizado dicho período máximo, la empresa vendrá obligada a reconocerle el puesto de trabajo superior que corresponda, atendiendo a las funciones efectivamente realizadas y al nivel de capacitación adquirido.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 3-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CAPÍTULO 4

Artículo 6. *Retribuciones*

Se establece para cada grupo profesional, la escala que figura en los anexos de este convenio.

1. Incremento salarial del primer año de vigencia

Para el año 2026, se establece un incremento del 4,00% sobre las tablas del año 2025 las tablas salariales son las que figuran en el Anexo I y con efectos del 01/01/2026.

Finalizado el año 2026 si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 4,00% se procederá a la revisión de las tablas salariales por la diferencia, con un máximo de 1% con efectos de1 de enero de 2027.

2. Incremento salarial del segundo año de vigencia

Para el año 2027, se establece un incremento del 4,00% sobre las tablas del año 2026 y con efectos 01/01/2027.

Finalizado el año 2027 si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior al 4,00% se procederá a la revisión de las tablas salariales por la diferencia, con un máximo de 1% con efectos del 1 de Enero de 2028.

3. Incremento salarial del tercer año de vigencia

Para el año 2028, se establece un incremento del 4,00% sobre las tablas del 2027 y con efectos 01/01/2028.

Finalizado 2028 si el IPC interanual de diciembre 2028 fuera superior al 4,00% se procederá a la revisión de las tablas salariales por la diferencia, con un máximo de 1% con efectos 1 de Enero de 2029.

Artículo 7. *Antigüedad*

El personal incluido en este Convenio Colectivo, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía fijada en las tablas salariales de los anexo I

Artículo 8. *Gratificaciones Extraordinarias*

Las empresas afectadas por este Convenio, abonarán a su personal una gratificación extraordinaria, equivalente al importe de una mensualidad del salario de convenio con motivo de la Navidad, otra mensualidad igual en el mes de julio, y otra mensualidad de igual importe en el mes de marzo (Beneficios). La gratificación de julio se abonará el día 17 de julio, la de Navidad el día 21 de diciembre, y la de Beneficios el día 31 de marzo, preferentemente, si bien las empresas estarán facultadas para distribuir la paga de beneficios en doce mensualidades, incluyéndolas en las hojas de salario.

Artículo 9. *Vacaciones*

Las personas trabajadoras incluidas en este Convenio Colectivo disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones, salvo que por disposición legal o costumbre invertida disfrutará de un periodo más largo de vacaciones que habría de ser respetado. Las vacaciones se harán en turnos rotativos entre el personal, año tras año, sin tener en cuenta los derechos de antigüedad. Las personas trabajadoras conocerán las fechas que les correspondan con dos meses de antelación como mínimo, antes del comienzo de disfrute de las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores el trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la fijada, incluso en el año siguiente.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad por contingencias diferentes de las citadas en el punto anterior, el trabajador/a podrá disfrutar de las vacaciones en otro período una vez finalizada su incapacidad, siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses desde el fin del año en que se originaron.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 4-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato por nacimiento podrán unir las vacaciones a dicho período de suspensión contractual o al sucesivo período de acumulación de la lactancia, en caso de hacer uso de este derecho.

Artículo 10. *Precio de las Horas Extraordinarias*

En el anexo I del presente Convenio colectivo queda concretado el importe de las horas extraordinarias por grupos profesionales.

Las dos representaciones acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

Horas extraordinarias habituales: supresión.

Horas extraordinarias que sean exigidas, porque sea necesario reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como también, si es el caso, el riesgo de pérdida de primeras materias: realización.

Horas extraordinarias necesarias por periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad: mantenimiento.

Artículo 11. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo en todas las empresas es facultad de la dirección de éstas, que las regulará de acuerdo con las normas legales establecidas.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de este Convenio tienen la obligación de despachar al público todos los productos de que dispongan o tengan a la venta las empresas, incluidas en su ámbito de aplicación.

Artículo 12. *Jornada Laboral*

La jornada laboral máxima queda fijada en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo para todas las personas trabajadoras, tanto si se realiza jornada continuada como si la hacen partida.

En la jornada continuada, la persona trabajadora disfrutará de un descanso de veinte (20) minutos, que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La jornada máxima legal anual será de 1770 horas de trabajo efectivo para los años 2026, 2027 y 2028.

- Registro de Jornada.

Las empresas procederán al establecimiento de un sistema de control y registro horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de cada persona trabajadora, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que pudiera establecerse.

El establecimiento de un sistema de registro de jornada en las empresas no debe suponer la alteración de la jornada pactada ni de su computo tal y como se viniera dando en las empresas.

Se deben de garantizar los derechos de negociación, información y consulta con las representaciones legales de las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo para concretar implantación y puesta en marcha de los registros de jornada.

El sistema de registro de jornada en ningún caso podrá atentar contra los derechos de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

El sistema de registro de jornada deberá documentarse de modo fiable, invariable y no manipulable y estar a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores y de las personas trabajadoras en los términos previstos legalmente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 5-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Cuando el 25 de diciembre y/o el 1 de enero caigan en martes y/o miércoles el lunes de esa semana será laborable a cambio del día festivo semanal, como consecuencia de la decisión del mercado central de abrir el lunes para la venta especial de esos días.

CAPÍTULO 5
Previsión Social

Artículo 13. *Enfermedad y Accidentes*

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tengan establecidas, las empresas comprendidas en este convenio, en caso de enfermedad común o profesional y de accidente, sean de trabajo o no, se observarán las normas siguientes:

La persona trabajadora afiliada al régimen de asistencia de la Seguridad Social, además de los beneficios que ésta le otorga, tendrá los siguientes derechos:

a) En caso de Incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia de ésta, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones hasta el límite de doce meses, aunque el trabajador haya sido sustituido.

b) La persona trabajadora que, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, no haya cubierto un periodo de cotización de ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante, la empresa estará obligada a satisfacer la retribución hasta que sea cubierto este periodo de carencia.

c) La persona trabajadora deberá avisar a la empresa de que se encuentra en situación de IT, con independencia de que la tramitación de la baja, confirmación o alta de la situación de IT se realice en aplicación del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el cual se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros 365 días de su duración.

Artículo 14. *Subsidio Complementario por Defunción*

A la muerte de una persona trabajadora, el empresario se obliga a socorrer a la viuda/o, aparte de los veinte días que le corresponden reglamentariamente, con veinte días más, sin perjuicio del subsidio que establece la Seguridad Social. Se entenderá por salario, a estos efectos, el que establece como salario de convenio en la tabla salarial anexa a este Convenio colectivo más la antigüedad correspondiente adquirida.

Artículo 15. *Protección a la Maternidad*

Una vez finalizado el periodo de suspensión del contrato por nacimiento o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la persona trabajadora puede, a elección suya, sustituir el periodo de lactancia, que se regula en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, por un periodo máximo acumulado de 16 días laborales a continuación de la referida baja por, cuidado del menor teniendo en cuenta que solamente puede tener derecho uno de los progenitores.

En el caso de trabajadores a tiempo parcial, la conversión de dicho derecho en jornadas completas acumuladas se efectuará en proporción a la jornada diaria efectiva, de modo que el número de días de disfrute acumulado resulta de dividir el número de días laborables pendientes hasta que el menor cumpla nueve meses entre el número de horas diarias de trabajo de la persona trabajadora.

Artículo 16. *Protección de la Intimidad y Prevención del Acoso Sexual*

Todas las personas incluidas en el ámbito de este convenio tienen derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, conforme al artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de este Convenio, y de conformidad con el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

1. Acoso sexual. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 6-20
CVE 202610143576
Data 25-9-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

2. Acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se entienden comprendidos los comportamientos vinculados al embarazo, la maternidad, la paternidad, el ejercicio de derechos de conciliación y la asunción de responsabilidades familiares.

Las conductas descritas en el apartado 1 y 2 quedan expresamente prohibidas y no serán toleradas en ningún caso, cualquiera que sea la posición jerárquica de quien las realice.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo tendrán la consideración de falta muy grave a los efectos del régimen disciplinario previsto en este convenio en relación con el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello, sin perjuicio de las medidas y actuaciones de medidas y protocolos de actuación que contienen el presente convenio al respecto.

Artículo 17.- Licencias Retribuidas

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

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.

b) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Dicho permiso podrá disfrutarse por parte del/la trabajador/a de manera consecutiva o alterna, desde el momento en que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización y/o intervención quirúrgica, hasta la finalización de la misma.

c) 3 días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.

d) En los supuestos de nacimiento en los que la persona trabajadora no reúna el período mínimo de cotización exigido para acceder al permiso por nacimiento de hijo o hija o que por cualquier causa tengan que permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.

e) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

f) En caso de defunción de hijos/as serán 10 días laborales.
g) 1 día por cambio de domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por un periodo máximo de 8 horas, para acudir a las visitas de tutoría, si la convocatoria la realizará el profesor/a o director/a del centro de enseñanza del hijo/a, y esta coincidiera con el horario del trabajo del padre o madre o tutor.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 7-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

k) Por un periodo máximo de 4 horas al día adicional al establecido en el apartado l), para acudir a las visitas del médico especialista, siempre y cuando coincida necesariamente con la jornada de trabajo, siendo imposible en otro momento.

l) Por un periodo máximo de 25 horas al año para los siguientes supuestos:

- Para acudir a las visitas del médico (en la sanidad pública o privada)

- Para acompañar a hijos de hasta 16 años de edad y a familiares hasta prime grado de afinidad o consanguinidad que presenten alguna discapacidad psíquica, física o sensorial a visitas de carácter médico y/o urgencias hospitalarias tanto si es en la sanidad pública como privada

- Para acompañar a familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad a tratamientos oncológicos.

- Para acompañar a familiares de hasta primer grado a urgencias médicas

m) 2 día de asuntos propios, teniendo que avisar con 7 días de antelación, salvo fuerza mayor y sin necesidad de justificación posterior. A todos los efectos, dicha licencia se considerará jornada efectiva de trabajo (retribuido y no recuperable) Estos días no podrán unirse al periodo de vacaciones ni al periodo de navidad salvo acuerdo entre las partes.

n) Hasta 4 días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de Julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento, a efectos de licencias, que una pareja constituida conforme al derecho civil. Se entenderá por pareja estable de convivencia lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010, del Libro Segundo del Código Civil de Cataluña, relativo a las personas y la familia, que establece tres supuestos:

a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos
b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo en común
c) Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública

Los días que corresponden de licencia se disfrutaran en días hábiles, no computaran como días de licencia retribuida los días que estén fuera de la jornada habitual de la persona trabajadora.

Artículo 18. *Contratación de Personas con Diversidad Funcional*

Se estará a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y su normativa reglamentaria, incluidos el Real decreto 364/2005, de 8 de abril y Decreto 86/2015, de 2 de junio, sobre la aplicación de la cuota de reserva del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras y de las medidas alternativas de carácter excepcional a su cumplimiento.

Para la aplicación del artículo 42 de la Ley general de discapacidad, Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, en las empresas, las partes negociadoras del presente convenio recomiendan que el acceso a la ocupación ordinaria como medio para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de las plantillas tiene que ser la regla general, y la aplicación de medidas alternativas tiene que tener carácter excepcional.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 8-20
CVE 202610143576
Data 25-9-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

CAPÍTULO 6
Derechos Sindicales

Artículo 19

La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 20. *Garantías Sindicales*

Los miembros del Comité y delegados de personal y Delegados Sindicales, gozarán de las garantías que el Estatuto de los Trabajadores y la LOLS les reconocen.

Artículo 21.- Sistema de Acumulación de Horas

A nivel de empresa los Delegados de Personal o miembros del Comité de empresa, podrán renunciar a todas las horas que la ley en cuestión les reconozca, en favor de otro u otros delegados o miembros del Comité.

El mismo régimen será aplicable a los Delegados de Secciones Sindicales, según la regulación establecida en la LOLS para la constitución de Secciones Sindicales.

Para que ello surta efecto, la cesión de horas, habrá de ser presentada por escrito ante la dirección de la empresa en la que figurarán los siguientes extremos:

1. Nombre del cedente y del cesionario.

2. Número de horas cedidas y periodo en el que se efectúa la cesión, que habrá de ser por meses completos hasta un máximo de seis meses, siempre por anticipado a la utilización de las horas por el cesionario o cesionarios.

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, cuyas retribuciones estén fijadas en parte por incentivos, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de incentivos o primas, obtenido durante los días efectivamente trabajados el mes en cuestión.

En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fuera significativo, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo primero, el último mes de trabajo sin incidencia significativa de las horas sindicales.

CAPÍTULO 7
Régimen Disciplinario

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 22.- Faltas Leves

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

2. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
3. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

4. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

5. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiera causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 9-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

6. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.
8. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

9. Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias en el entorno laboral, contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición personal o social.

Artículo 23. *Faltas Graves*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

10. En el entorno laboral, la ofensa grave de palabra o mediante amenazas, incluyendo aquellas que atenten, directa o indirectamente, contra el honor, la dignidad o la integridad de las personas, por razón de género, orientación e identidad sexual, discapacidad o cualesquiera otras circunstancias personales.

11. Conductas persistentes o sistemáticas que generen un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante por razón de sexo, orientación o identidad sexual, o expresión de género, sin llegar a constituir acoso sexual o moral tipificado como falta muy grave.

Artículo 24. *Faltas Muy Graves*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal de la actividad misma.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. El robo, el hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 10-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Los malos tratos de palabra u obra o la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

16. Agresión física en el entorno laboral por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.

17. Acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.
18. Violación de la confidencialidad de las personas trans en proceso de reasignación de sexo.

19. Ejercicio de represalias contra cualquier persona por haber presentado quejas, reclamaciones o denuncias relativas a situaciones de discriminación o acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Artículo 25. *Régimen de Sanciones*

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 26. *Sanciones Máximas*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 11-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 27. *Prescripción*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 28. *Absorción y Compensación*

Las mejoras económicas establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo, podrán ser absorbidas por las mejoras que tenían concedidas las empresas, siempre que estas hayan estado concedidas a cuenta del Convenio.

Artículo 29. *Solución de Conflictos Extrajudiciales (Tribunal Laboral de Catalunya)*

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación o interpretación de este convenio, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 30. *Comisión Paritaria*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una Comisión paritaria que estará formada por 2 representantes de la patronal y 2 representantes de la parte social firmantes del presente convenio.

La Comisión Paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la inaplicación de las condiciones de trabajo que regula el artículo 31 del presente Convenio.

El procedimiento de actuación de esta 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 y en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones podrán asistir con voz, pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establecen como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- Patronal: en 08011 Barcelona, calle Muntaner, núm. 81 2º
- FeSMC-UGT: en 08001 Barcelona, Rambla del Raval, 29-35 4º planta.
- Serveis CCOO: en 08003 Barcelona, Vía Laietana, núm. 16 2º planta

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) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información en lo que se refiere al empleo en el sector, analizando e informando sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

d) Determinar, si procede, la revisión salarial correspondiente, así como las tablas salariales para los años 2027 y 2028 de conformidad con el artículo 6 del presente Convenio.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 12-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

e) Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua. Informar orientar y promover Planes Agrupados en el ámbito de la provincia de Barcelona. Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresas y trabajadores del Sector en la Provincia de Barcelona.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

Se acuerda que la Comisión paritaria celebrará su primera reunión a los tres meses de la fecha de la firma del Convenio.

Artículo 31. *Régimen de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo Previstas en el Presente Convenio*

Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya. El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

Artículo 32. *Anticipos*

Se estará a lo dispuesto legalmente en cada momento. No obstante, las empresas facilitaran medidas flexibles para la devolución de los anticipos solicitados por las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Artículo 33. *Conjunto Planificado de las Medidas para la Igualdad y no Discriminación de las Personas LGTBIQ+ en las Empresas y Protocolo de Actuación*

De acuerdo con lo que prevé el Capítulo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el cual se desarrolla el plan conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, las partes suscriben el presente conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas del sector.

Las medidas recogidas en este anexo tienen carácter obligatorio para las empresas con una plantilla superior a 50 personas y serán de aplicación voluntaria en aquellas empresas de hasta 49 personas trabajadoras.

Estas medidas constituyen un contenido mínimo de referencia, sin perjuicio de su mejora o desarrollo en el ámbito de la empresa, y no serán exigibles cuando ya existan medidas específicas en esta materia. En todo caso, el contenido aquí recogido servirá como guía y base común para fomentar entornos laborales diversos, seguros e inclusivos en todo el sector.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 13-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación

Se manifiesta el compromiso activo del sector por el respeto a la igualdad de trato y a la no discriminación, lo que contribuye a generar un entorno favorable a la diversidad que permita avanzar en la erradicación de la discriminación hacia las personas LGTBI desde una perspectiva integral, abarcando tanto la orientación e identidad sexual como la expresión de género y las características sexuales.

2. Acceso al empleo

Los procesos de selección se llevarán a cabo garantizando la igualdad de trato hacia las personas LGTBIQ+, estableciendo criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, con independencia de su orientación e identidad sexual o de su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Para las personas encargadas de la selección de personal y que participen en los procesos de selección, se promoverá que reciban una formación específica y adecuada para evitar sesgos. El contenido de dicha formación podrá dividirse en varios días y podrá realizarse de forma presencial o telemática. La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un cuestionario de autoevaluación.

Esta formación podrá tener un reciclaje, que se contemplará en el plan de formación de las empresas.

3. Clasificación y promoción profesional

Se garantiza el desarrollo de la carrera profesional desde la igualdad de condiciones, basado siempre en elementos objetivos como la cualificación y la capacidad, y asegurando la no discriminación directa o indirecta de las personas LGTBIQ+.

Igualmente se reconoce el derecho de todas las personas a acceder, en condiciones de igualdad, a las vacantes que se produzcan, sin que pueda existir ningún tipo de discriminación por razón de género, sexo, orientación e identidad sexual

4. Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, con inclusión de los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

El contenido de la formación se podrá fraccionar en varios días, y se podrá realizar de manera presencial o telemática. La formación podrá realizarse mediante la facilitación de un temario y la realización de un cuestionario de autoevaluación.

El contenido de esta formación, sin perjuicio de un mayor grado de concreción en la empresa, deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa si es el caso, así como su alcance y contenido.

- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+.

- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en la ocupación, en caso de que se disponga de este.

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 14-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las empresas fomentarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para conseguir entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos especialmente a través del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+, regulado en este convenio que resultará de aplicación subsidiaria en el supuesto de que la empresa no cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBIQ+ o haya ampliado el existente para incluirlas.

En todo caso, las medidas recogidas servirán de guía y de referencia para las empresas del sector con el objetivo de fomentar la mejora continua y garantizar unos mínimos comunes de inclusión e igualdad.

6. Permisos y beneficios sociales

El acceso a los permisos y beneficios sociales regulados en el presente convenio, así como aquellos establecidos en la normativa y en las empresas, se aplicará a todas las personas trabajadoras con independencia de la expresión de su género, de su orientación e identidad sexual o de que se trate de matrimonios o parejas de hecho.

7. Protocolo de actuación frente a todo tipo de acoso, violencia de género y contra las personas LGTBIQ+

El artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre prevé que, en todos los casos, las medidas planificadas tendrán que incluir un protocolo frente al acoso y la violencia donde se identifiquen prácticas preventivas y mecanismos de detección y de actuación frente a estos.
Esta obligación podrá entenderse cumplida cuando la empresa cuente con un protocolo general frente al acoso y violencia que prevea medidas para las personas LGTBIQ+ o bien lo amplíe específicamente para incluirlas.

En atención a lo anterior y para aquellos supuestos en que la empresa no tuviera su propio protocolo, a continuación, se incluye uno de carácter general que es utilizable tanto en todos los supuestos de acoso, de violencia de género y contra las personas LGTBIQ+.

7.1 Declaración de principios:

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la intimidad, la integridad física y moral y el principio de igualdad y de no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social son derechos fundamentales de la Constitución Española.

Con la finalidad de garantizar un entorno trabajo respetuoso con los derechos mencionados, las empresas adscritas a este Convenio colectivo y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a tratar con la máxima debida diligencia cualquier situación de acoso, violencia de género o contra las personas LGTBI y muestran su compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso moral, sexual, por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

7.2 Ámbito de aplicación:

El protocolo será de aplicación a las personas que trabajen en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

Así mismo, también se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otras.

En el supuesto que las empresas ya tengan vigente unas medidas específicas y protocolo para las personas trabajadoras LGTBIQ+, estas deberán adaptarse al contenido del presente redactado. De no tenerlo, se tendrá que aplicar este, que servirá de guía y referencia para las empresas del sector.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 15-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

7.3 Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que tienen que ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

- Contradicción: El procedimiento garantizara una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa tiene que restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para lo cual, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

7.4 Comisión Investigadora de denuncias sobre todo tipo de acoso, violencia de género, o cualquier discriminación por razón.

a) Composición:

La comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

La empresa informará a la persona denunciante que podrá ser asistida por la representación legal de las personas trabajadoras o por quien designe ésta.

b) Formación:

Para formar parte de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

c) Incompatibilidad:

No podrán ser parte de la Comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto.

La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión de atención o por la propia persona afectada.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 16-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

d) Plazo:

La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de la queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

e) Funciones de la Comisión de atención e investigación:

- Recibir todas las denuncias por cualquier tipo de acoso o de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.

- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo. La empresa tiene que facilitar a la Comisión los medios adecuados y el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También tiene que tener acceso libre a las dependencias del centro necesarias para llevar a cabo la investigación, previa comunicación a la empresa con 48 horas de antelación.

- Todas las personas trabajadoras tienen que prestar voluntariamente la colaboración que se les requiera por parte de la Comisión.

- Recomendar y gestionar con el departamento de personal de la empresa la adopción las medidas cautelares que estimen pertinentes.

- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirá medios de prueba del caso, agravantes posibles o atenuantes y, si procede, la proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa, o el archivo del expediente.

- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas adoptadas a consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación e identidad sexual, y expresión de género.

- Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

f) Procedimiento de actuación

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada directa o indirectamente formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la comisión de atención dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.

- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.

- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.

- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.

- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:

o Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La victima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 17-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

o Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

- La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

- Si de investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa adoptara otras medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.

- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.
Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión de atención deberá a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 18-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera. *Condición Mas Beneficiosa*

Se respetará la condición más beneficiosa que viniera disfrutando la persona trabajadora en cada empresa.

Disposición Final Segunda. *Derecho Supletorio*

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo, se aplicará lo dispuesto 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, así como sus modificaciones posteriores y demás disposiciones laborales u de carácter general que sean de aplicación.

Disposición Final Tercera. *Formación Continuada*

Las partes firmantes valoran la importancia de la Ley 30/2015 por el que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Por todo ello se comprometen a fomentarla, así como las materias contenidas al respecto en el AENC y AIC vigentes en cada momento.

Disposición Final Cuarta. *Abono de los Atrasos*

El pago de los atrasos correspondientes al año 2026, se efectuarán en un plazo máximo de 2 meses a partir de la publicación en el BOPB del presente convenio.

(Continua en la página siguiente)

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 19-20
CVE 202610143576
Data 25-9-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

ANEXO I
TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2026

Grupo	Salario Base	Antigüedad	Horas extras
I	1.196,22	59.81	17,03
II	1.184,66	59,23	16,29
III	1.173,11	58,65	15,76
IV	1.155,77		

El salario base y antigüedad fijado en las tablas salariales se abonará en quince mensualidades.

Barcelona, 21 de setembre de 2026
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 25-9-2026 | CVE 202610143576 | Pàg. 20-20 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona