



RESOLUCIÓ de 4 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08010395011997).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona, subscrit, d'una banda, per la part empresarial formada per l'Associació d'Agents Consignataris de Vaixells de Barcelona i, d'altra banda, per la part social formada pels sindicats FSC-CCOO i FSMCUGT el dia 11 de desembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de les empreses consignatàries de vaixells de la província de Barcelona per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08010395011997) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE LAS EMPRESAS
CONSIGNATARIAS DE BUQUES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS
2018 Y 2019

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, bien sean con carácter de fijos, interinos o eventuales.

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 2018 en cuanto al abono de las nuevas remuneraciones, gratificaciones y demás emolumentos.

Su duración será hasta el 31 de diciembre del 2019 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 periodos de 1 año, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada año.

Una vez efectuada la denuncia, las comisiones deberán iniciar las rondas de negociación, en el menor tiempo posible.

En el caso de ser denunciado y no llegar a acuerdo alguno las partes negociadoras, el Convenio seguirá vigente en su parte normativa 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, no obstante existen limitaciones para el año 2019. Véase Art. 32 del 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.

Cuando en un centro de trabajo no existiese Comité de Empresa, la Comisión Mixta Paritaria emitirá, a solicitud de la empresa y/o trabajador, dictamen en forma reglamentaria y con carácter previo a cualquier planteamiento de expediente de regulación de empleo, tanto parcial como total.

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

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; y 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) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el presente convenio.

c) Entender, de forma previa y obligatoria en la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este convenio, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, de modo tal que entre la entrada de la solicitud de intervención y la transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas del presente convenio.

d) 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.

e) 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.

f) 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.

g) 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 la categoría y especialidad de la persona trabajadora.

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

Artículo 9. *Condición supletoria*

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. Especialmente y debido a la pérdida de vigencia del Reglamento nacional de trabajo en las empresas consignatarias de buques (BOE nº 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 ordenes o instrucciones que del mismo reciba (en el ejercicio regular de su facultad directiva) y, en su defecto, por los usos y costumbres derivados de la particular práctica operativa que impone su ámbito funcional.

El contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, se establecerá por acuerdo entre persona trabajadora y 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 1º, 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, tanto 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-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 del personal según sus funciones. Normas genéricas*

El sistema de clasificación profesional se estructura en grupos profesionales.

Cada grupo profesional agrupa las actitudes 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:

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir tanto diversas competencias u oficios profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales. Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno se especifica seguidamente. Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

Durante la vigencia del convenio se creará una comisión de estudio y análisis del nuevo sistema de clasificación profesional, hasta que no se haya acordado el nuevo sistema de clasificación profesional, el personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Titulados/as

Integrado por quienes para figurar en la plantilla de la empresa se les exija titulación universitaria, bien de nivel superior: licenciado/a, ingeniero/a o arquitecto/a, o bien 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.

Grupo II. Administrativos/as

Comprendidos en él cuantos poseyendo conocimientos de organización y mecánica administrativa (tanto general como marítima-portuaria), técnicos/as, informáticos/as, contables, aduaneros/as, así como los necesarios para la tramitación documental propia del ámbito mercantil en el que se desarrolle el cometido empresarial correspondiente, y los conocimientos exigidos, no supongan la integración en el grupo de "Titulados/as", los realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones y otros centros dependientes de la empresa, así como aquellos otros trabajos reconocidos por la costumbre o hábito laborales como propios del personal de oficinas y despachos.

Grupo III. Complementarios/as

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

Grupo IV. Servicios operativos

Constituido por aquel personal que no habiendo sido definido en este Convenio como propio y específico de la actividad que regula, realiza funciones o cometidos auxiliares de la misma, normalmente de carácter operativo.

Categorías: Agrupación funcional y Nivel retributivo

Grupos	Categorías básicas	Nivel retributivo
I	<i>Titulados/as</i>	
I	Titulados/as superior universitario/a	A
I	Titulado/a medio universitario/a	B
II	<i>Administrativos/as</i>	
II	Jefe/a de sección	A
II	Jefe/a de negociado	B
II	Oficial 1ª administrativo/a	D
II	Oficial 2ª administrativo/a	E
II	Auxiliar administrativo/a	G
II	Telefonista (dedicación plena)	E
II	Telefonista/funciones administrativas	G
III	<i>Complementarios/as</i>	
III	Conserje	E
III	Cobrador/a	F
III	Ordenanza	F
III	Personal de limpieza	F
III	Portero/a	F
III	Sereno/vigilante	F
III	Botones 17 años	H
III	Botones 16 años	I
IV	<i>Operativos/as</i>	
IV	Jefe/a de almacén	B
IV	Encargado/a	C
IV	Oficial de 1ª	D
IV	Oficial de 2ª	E
IV	Mozo/a peón	F

Personal en prácticas:

La retribución de estas personas trabajadoras, será del 60 o 75 por ciento durante el primer o segundo año de vigencia del contrato de trabajo en prácticas, respectivamente, del salario fijado para el personal que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Personal en formación:

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

Durante la vigencia del primer año del contrato, la persona trabajadora percibirá el salario fijado en el Nivel retributivo I, y durante la vigencia del segundo año del contrato, la persona trabajadora percibirá el salario fijado para el nivel retributivo H.

Definiciones:

1. Titulados/as:

Titulado/a superior universitario/a:

Es el que para figurar en la plantilla de la empresa, se le exige estar en posesión del título de licenciado/a, ingeniero/a, arquitecto/a o cualquier otro oficialmente reconocido como equivalente, siempre que desempeñe en ella, funciones específicas y los cometidos encomendados, correspondientes a las atribuciones curriculares de su titulación.

Analista:

Es la persona trabajadora a las órdenes directas de la Dirección que con el título superior o similar analiza y estudia, la problemática empresarial convertible en el campo de la informática, marca técnicamente las diferentes acciones a realizar por el personal encuadrado en el campo de la informática y/o Centro de Cálculo, y toma las medidas complementarias para el normal desenvolvimiento de estas funciones.

Titulado/a medio universitario/a:

Es aquel a quién para figurar en la plantilla, se le exige el título de diplomado/a, ingeniero/a técnico/a, arquitecto/a técnico/a o cualquier otro oficialmente reconocido como equivalente, siempre que desempeñe en ella, tareas y funciones propias del nivel que se derive de los conocimientos curriculares de su profesión.

Programador/a:

Es la persona trabajadora que convierte en cualquier lenguaje- máquina los diversos circuitos que pueden ser necesarios en el desenvolvimiento de la Empresa, cuida de los bancos de datos y orienta, dirige y da unidad a los oficiales administrativos operadores y perforadores.

2. Administrativos/as:

Jefe/a de sección:

Es la persona trabajadora, provista o no de poder, que con la experiencia y conocimientos adecuados y exigidos, asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración el mando y responsabilidad de una o varias secciones. Estarán a sus órdenes los negociados que requieran los servicios, a los que se encargará de imprimirles unidad. Es la persona que distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y al que aporta, además, su iniciativa para el buen funcionamiento de las misiones que tenga encomendadas.

Jefe/a de negociado:

Es la persona trabajadora, provista o no de poder, que actúa a las ordenes inmediatas del jefe/a de sección, si lo hubiera, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los/las oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa, si este existiera, y tiene, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo.

Jefe/a de tráfico:

Especialmente en las empresas consignatarias y agencias marítimas, tiene encomendadas las relaciones con los/las clientes y actúa con la máxima diligencia en la defensa de los intereses del "principal" al que su empresa representa. Atiende, con el personal a sus órdenes (si lo hubiera) a las necesidades del buque, antes, durante y después de su escala en puerto. Cuida de la gestión y relaciones con las autoridades marítimo-portuarias. Recepciona las mercancías a embarcar o desembarcar y procura el seguimiento de las operaciones portuarias. Su departamento lleva el control documental generado por el tráfico marítimo e intermodal de su empresa, y en general, asume la gestión operativa de la mayor parte de las obligaciones generales del agente consignatario de buques.

Jefe/a de venta o de promotores/as:

Es la persona trabajadora provista o no de poder que con los conocimientos mínimos que sean imprescindibles y exigidos asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando y responsabilidad de la Sección de Ventas o de Promotores/as, teniendo a sus órdenes los/las Jefes/as de Negociado que requieran los servicios, estando encargado de imprimirles unidad, distribuye y dirige el trabajo ordenándolo debidamente y adopta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.

Jefe/a de despachantes de buques:

Es la persona trabajadora provista o no de poder que actúa a las ordenes inmediatas del jefe/a de tráfico, si lo hubiera, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al negociado o dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependen, si éste existiera, y tiene a su vez la responsabilidad inherente a su cargo.

Promotor/a o visitador/a:

Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringidas con o sin empleados a sus órdenes, realiza bajo las ordenes inmediatas del jefe/a de ventas y con conocimiento y capacitación de la actividad de ventas, redacta o confecciona los presupuestos que le sean solicitados; efectúa las visitas programadas al objeto de ampliar y mantener la red comercial de la empresa efectuando informes para archivo y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

La jefe/as de tráfico, el/la jefe/a de ventas o de promotores y el/la jefe/a de despachantes de buques, que no tenga personal a sus órdenes en su sección o departamento o que su responsabilidad esté restringida por las ordenes del director/a, gerente o administrador/a de la empresa, su clasificación personal será inmediata inferior: jefe/a de negociado para el/la jefe/a de tráfico y jefe/a de ventas o promotores/as; y oficial administrativo/a para el/la jefe/a de despachantes.

Oficial administrativo/a de 1ª clase:

Es el/la administrativo/a que con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin empleados/as a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, tales como liquidación de conocimientos, reclamación de sobordos, despachos de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

Oficial administrativo/a de 2ª clase:

El/la que sin los conocimientos y competencias del oficial administrativo/a de 1ª clase desarrolla trabajos de índole administrativa y está subordinado a aquel.

Auxiliar administrativo/a:

Es el/la administrativo/a mayor de edad que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativo, ayuda en sus funciones puramente mecánicas a los oficiales y a los/las administrativos/as de superior categoría en la empresa y, en general, a las labores auxiliares inherentes a las distintas secciones departamentales de su centro de trabajo, recepción o entrega de documentos, reproducción de escritos y documentos por medios mecanográficos, informáticos, láser o xerografía, y su transmisión o archivo; registro de entrada y salida de correspondencia, así como en servicios de enlace con los buques y dependencias de la administración, y las que la operativa portuaria demande.

Telefonista/ Recepcionista (dedicación profesional plena):

Empleada/do que tiene por misión el atender a las comunicaciones telefónicas o inalámbricas, con el exterior o entre las distintas dependencias entre sí, servicios de megafonía, atender en primera instancia e informar adecuadamente a las personas que demanden la atención de la

empresa, y canalizar, cuando proceda, a clientes y visitantes a las distintas instancias departamentales de la misma.

Telefonista/ Recepcionista (funciones administrativas):

Empleada/do que puede realizar otros trabajos de oficina, no incompatibles con su función. En aquellos centros de trabajo, que por su importancia, no requiera la existencia de Telefonista, la centralita telefónica podrá estar a cargo de personal de otros servicios, sin que éste, por la circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son peculiares.

3. Complementarios/as:

Conserje:

Es el/la que tiene bajo su mando a porteros/as, ordenanzas, personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, limpieza, etc., siendo responsable, además, del ornato y buen orden de los locales a su cargo y demás trabajos similares.

Cobrador/a:

Su misión es la de realizar cobros y pagos que deban efectuarse fuera de la oficina.

Ordenanza:

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

Personal de limpieza:

A esta categoría corresponde el personal que se ocupa del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias; se comprende en él, los/las encargados/as de lavabos y retretes. Su retribución podrá percibirse por jornada completa de ocho horas o por horas trabajadas. No estará incluido en este Convenio el personal que realice la limpieza de los locales de las empresas como servicio contratado, bien con los propios interesados o con entidades organizadas al efecto.

Portero/a:

La persona trabajadora que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de oficinas o locales, realizando funciones de custodia y vigilancia.

Sereno/a:

Es quién durante la noche tiene a su cargo la vigilancia y custodia de las distintas oficinas, de sus accesos y de toda clase de anejos de aquellas.

Botones:

Es el/la subalterno/a mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza funciones semejantes a las señaladas para el ordenanza. El botones que al cumplir los dieciocho años no haya pasado a la clase de administrativo/a, ingresará automáticamente en la de ordenanza.

4. Operativos/as:

Jefe/a de almacén:

Es el/la responsable del departamento, dependencia, parque de maquinaria, parque de mantenimiento, áreas de apilado, patio, depósitos, taller, almacén o similares, encomendando a su cargo, con las misiones propias de ordenación, disciplina y organización del trabajo que corresponda a cada una de sus particulares características. Dotado/a con la personalidad,

experiencia, capacitación y conocimientos adecuados para cumplir y hacer cumplir las órdenes e instrucciones que reciba de sus superiores, llevará, según proceda, el control del movimiento de entradas y salidas, recepción y despacho de pedidos de material, mercancías o pertrechos, control de tiempos y secuencias de mantenimiento preventivo o de carácter puntual; cumplimiento de relaciones, albaranes y comprobantes, así como el seguimiento de la parte del proceso documental propio de su área de actuación. Cuidará de los sistemas de seguridad, haciendo respetar las normas genéricas y de carácter personal que les sean de aplicación, y, en general, dirigirá todas las labores y cometidos propios de las funciones que tengan designadas.

Encargado/a de almacén:

Es el/la responsable del almacén a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entradas y salidas así como el cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes. Asimismo dirigirá todas las labores o trabajos propios del almacén. Estará subordinado/a al Jefe/a de Almacén, si lo hubiera.

Oficial de 1ª clase:

Quién poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, conducción, arreglo, conservación y reparación de las grúas, palas, cargadoras, carretillas y, en general, máquinas, equipos, material y medios mecánicos que puedan depender de las empresas afectadas por este Convenio para sus trabajos en talleres propios, terminales, almacenes, etc., practica dicho oficio y lo aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Asimismo integrarán esta categoría profesional, los/las que estando en posesión del carné de 1ª clase correspondiente, conduzcan vehículos de turismo al servicio de la empresa con el dominio suficiente de la mecánica de automóviles para realizar toda clase de reparaciones que no necesiten elementos de taller, y los conductores/as de camión que además de cumplir este cometido con los vehículos de la empresa y los propios y complementarios de su oficio (tales como dirigir la carga y descarga de las mercancías, responder de las mismas si durante el viaje no las encomendaran a otra persona, cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se le fijen y cumplir las exigencias de los partes diarios y del servicio encomendado, estado del camión, pesajes, correcta colocación de etiquetas y distintivos, y demás normas que los distintos reglamentos nacionales e internacionales de circulación impongan), presten la correcta atención a la mecánica y mantenimiento del vehículo encomendado, ejecutando toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller.

Oficial de 2ª clase:

El/la que sin llegar a la especialización exigida para los oficiales de 1ª clase, ejecuta los trabajos correspondientes a su oficio, con completo dominio de su concreta misión y la requerida corrección y eficacia, así como con el máximo aprovechamiento del rendimiento de los aparatos, vehículos y medios mecánicos a su cargo. Las personas conductoras de camiones, de turismos y manipulantes de medios mecánicos, que no cumplan el requisito establecido para la anterior categoría, de ejecutar toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller, se integran dentro de esta categoría de oficiales de segunda.

Peón / Mozo/a:

Es la persona operaria encargada de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiera la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia de práctica operatoria para que rendimiento sea adecuado y concreto. A las órdenes del oficial o encargado/a, si lo hubiera, efectúa tareas tales como transporte del material, mercancías o pertrechos, dentro y fuera de los almacenes, limpieza de aparatos, vehículos equipo auxiliar y locales de trabajo, aporte, recogida y arranque de herramientas, equipos e instrumental, flejar, plastificar, enfardar, precintar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de pesaje,

cribado, barrido, extracción de muestras, apertura y cierre de cajas, colocación de enjaretados y toldos, apile y reparto de mercancías y similares, atención y pequeñas reparaciones de los elementos de protección tales como enjaretados, palets, cosido de sacos, toldos, etc. En general todas las tareas elementales de apoyo y auxilio a las que realice el personal cualificado.

Guardián/a:

El/la que ejecuta misiones de vigilancia en lugares de trabajo, talleres, almacenes, parques de maquinaria, etc., así como de las mercancías o enseres que se encomienden a su custodia.

5. Contratos formativos:

Personal en prácticas:

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

Aprendiz/a:

Es el trabajador o trabajadora, que sin tener la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas, lo concierta con la empresa en la modalidad de contrato de formación o de aprendizaje, con el objeto de adquirir la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado en un puesto de trabajo cualificado, tal como se contempla en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores y a cuyas normas reguladoras se remite.

Artículo 12. *Jornada*

- Jornada normal:

La jornada promedio de trabajo semanal será para todo el personal de 38 horas de lunes a viernes.

La diferencia existente con la jornada máxima laboral de 40 horas semanales, podrá redistribuirse: en tardes libres, días 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.

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.

- 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 negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los/as 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 13. *Vacaciones*

Las personas trabajadoras, cualquiera que sea el grupo o categoría a que pertenezcan, tienen derecho a una vacación anual cuya duración será:

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

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 la vacación 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 12, párrafo 2º.

Artículo 14. *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:

- a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.
- 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.
- 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 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 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) Dos días para tratar asuntos propios.

j) 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 este cumpla nueve 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.

k) 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.

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

Artículo 15. *Ascensos*

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

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

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

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

Artículo 16. *Constitución del tribunal*

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

El temario será desarrollado por la empresa.

Artículo 17. *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 18. 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 correspondieran. La liquidación del saldo y finiquito por parte de la Empresa deberá efectuarse en el plazo máximo de 48 horas al día del cese de la persona trabajadora.

Artículo 19. *Fiesta patronal*

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

Artículo 20. *Jubilación*

- Jubilación forzosa:

Esta se producirá con carácter general a los 65 años, salvo que ambas partes acuerden de forma expresa lo contrario, y sin perjuicio del derecho del trabajador/a a cubrir el período de carencia para causar derecho a la prestación de jubilación, conforme a lo previsto en el Real decreto ley 28/2018, esta medida se adopta con el objetivo de mejorar la estabilidad en el empleo y el sostenimiento del mismo, así como mejorar la calidad; y ello en relación a lo previsto en el artículo 43 de este mismo Convenio.

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 el la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Capítulo III Mejoras sociales

Artículo 21. *Defunción*

Se establece una indemnización de 1.412,38 euros por fallecimiento de cualquier/a empleado/a que preste sus servicios efectivos en la empresa, que será abonada a las personas que de acuerdo con las disposiciones legales les pudiera corresponder.

Artículo 22. *Años de Servicio*

Se establece un premio de 661,11 euros y 1.021,72 euros para todo el personal que tenga veinticinco y cuarenta años de servicios en la empresa, respectivamente.

Artículo 23. *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.
- 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.

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 24. *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 éstos 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.

Artículo 25. *Retirada de carné*

Cuando a un conductor/a, por causas ajenas a su voluntad, le sea retirado el carné de conducir y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por

cuenta y orden de la misma, la empresa mantendrá las condiciones económicas correspondientes a su categoría ofreciéndole interinamente un puesto de trabajo idóneo a su capacidad.

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

Artículo 26. *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 27. *Prevención de riesgos laborales:*

Comité Sectorial de Seguridad y Salud

En aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales 31/1995, de 8 de noviembre, se crea un Comité Sectorial de Seguridad y Salud. Dicho Comité se regirá en su actuación de conformidad al Reglamento que conjuntamente se establezca por la Comisión Paritaria.

La integración de las empresas al Comité Sectorial, será con carácter voluntario.

Las empresas que se integren en el mencionado Comité contribuirán a los gastos en proporción al número de sus trabajadores/as. La cuantía de las aportaciones económicas de las empresas será fijada por la Comisión Paritaria a solicitud del Comité Sectorial.

Artículo 28. *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 cuatro meses.

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

Las empresas en este caso abonarán el complemento necesario del Salario para que, conjuntamente con la prestación económica de la entidad aseguradora, 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 30. *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 31. *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 24.250 euros 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 32. *Salario base*

Para los 2 años de vigencia del convenio el incremento salarial pactado será el que a continuación se indica: Para el año 2018 se fija un incremento del 1,2% de aplicación exclusiva al salario base mensual respecto a las tablas salariales del año 2012. Este incremento podrá ser absorbido o compensado por los pluses que lo permitan, con efectos del 1/01/2018.

Para el año 2019 el incremento consistirá en el 1,4% de aplicación exclusiva al salario base mensual de cada una de las categorías profesionales y niveles existentes respecto a las tablas salariales del año 2018, todo ello con efectos de 1 de enero de 2019. Éste incremento podrá ser absorbido o compensado única y exclusivamente por el concepto “a cuenta convenio”

Artículo 33. *Complemento de vencimiento superior al mes. Gratificaciones extraordinarias*

A todo el personal afectado por el presente Convenio se le abonará una gratificación 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, en las siguientes fechas: 15 de marzo, 15 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

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 34. *Complementos personales. Antigüedad*

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

Artículo 35. *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 324,55 euros anuales.

Artículo 36. *Complementos de puesto de trabajo. Nocturnidad*

Se fija un porcentaje del 30% para primar las horas trabajadas, de conformidad a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 37. *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 324,55 euros anuales.

Artículo 38. *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 324,55 euros más un 40% (cuarenta por ciento) 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 39. *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 337,53 euros anuales.

Artículo 40. *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 euros.

La distribución según conceptos de la dieta será la siguiente:

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

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

Almuerzo:

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

Cena:

- a) Cuando le sea imposible retornar por causas ajenas a su voluntad, a donde radique su centro de trabajo antes de las 21.00 horas.
- b) Cuando amplíen su trabajo en jornada nocturna de 20.00 a 02.00 horas.

Pernoctar:

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

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

Artículo 41. *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 12 del presente convenio se estará a lo previsto en el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 42. *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.

Capítulo V Garantías sindicales

Artículo 43. *Contrataciones de personal.*

Desarrollo de los acuerdos interconfederales para la estabilidad en el empleo.

Contrato de fomento a la contratación indefinida:

Conforme a lo previsto en la legislación vigente se podrá suscribir un contrato de fomento a la contratación indefinida, por transformación de un contrato temporal, incluidos los formativos, cualquiera sea la fecha de celebración del contrato temporal. Quedarán asimismo incluidos aquellos contratos temporales celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

Contrato eventual por circunstancias de la producción:

Con efectos de 1 de enero del 2011 se ampliará la duración del contrato eventual previsto en el artículo 15 apartado 1.b) del Estatuto de los trabajadores, a doce meses, dentro de un período de dieciocho meses en aquellas empresas que cumplan los requisitos siguientes:

1. 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.

Las partes firmantes de este acuerdo, podrán requerir a la representación legal de los/las trabajadores/as o de la empresa, la remisión a la comisión paritaria del Convenio, de los datos relativos al presente acuerdo, que deberán ser enviados a la citada comisión en el plazo máximo de un mes.

A partir del 1 de mayo de 2011, quienes no cumplan los requisitos establecidos en el presente artículo, y deseen regularizar dicha situación, deberán en materia de empleo, pactarlo necesariamente con la representación legal de los trabajadores en la empresa y el refrendo de la Comisión Paritaria.

Para superar los límites establecidos anteriormente, de forma que no computen a estos efectos, deberá contar con el acuerdo de los representantes de los/las trabajadores/as, y el refrendo de la Comisión Paritaria.

Fijos discontinuos:

Para atender trabajos fijos y periódicos que no tengan lugar en fechas ciertas, la empresa podrá dotarse de trabajadores/as fijos discontinuos. Cuando las empresas tengan que llamarlos lo harán por el orden de mayor a menor tiempo trabajado en el puesto de trabajo o grupo o nivel profesional.

Artículo 44. *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 45. *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 46. *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 47. *Tiempo sindical*

Las empresas afectadas por el presente convenio, que cuenten con un solo delegado/a de personal, este 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 se pacta 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 48. *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 49. *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 50. *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 resultara gravemente perjudicial para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta grave o muy grave.
4. La negligencia y descuido, cuando no causen daño irreparable a la empresa.
5. La incorrección con el público, con los/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 justificada al mes.
3. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.
4. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio, así como la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
5. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
6. La negligencia y descuido cuando ocasionen grave daño a los intereses de la empresa, siempre y cuando se compruebe que existe causa directa.
7. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el/la trabajador/a, serán conceptuadas como graves o muy graves, dependiendo de su alcance.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de quince o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses, o de veinticinco, cometidas durante un año.
2. Faltar al trabajo cuatro o más días al mes, diez o más días en un período de seis meses, sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el trabajo.
4. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores, como de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa, o su consumo durante jornada laboral.
6. Los tratos vejatorios de palabra y obra, los de falta grave de respeto a la intimidad y la consideración debida y la dignidad y las graves ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/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 dos a diez días.

c) Faltas muy graves:

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

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

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora y a sus representantes, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. Las de faltas graves y muy graves exigirán la tramitación de expediente, con remisión del mismo 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 51. *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 52. *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 53. *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 54. *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 Art. 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 55. *Acoso sexual y por razón de sexo*

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

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

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

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

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

Disposiciones adicionales

1. Cláusula de inaplicación: Dando cumplimiento al artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, las empresas que deseen acogerse a esta cláusula de inaplicación deberá presentar notificación simultáneamente a la Comisión Mixta Paritaria y a los representantes de los/las trabajadores/as (Comité de Empresa o delegado/a de personal).

2. Las partes firmantes valoran la importancia de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y el Real Decreto 694/2017 de 3 de julio que la desarrolla así como el V Acuerdo Nacional de Formación, de carácter bipartito, se firmó el 1 de febrero de 2006 con una vigencia temporal hasta 31 de diciembre de 2010 y ha sido prorrogado (Resolución de 27 de enero de 2011, BOE núm. 28 de 2 de febrero de 2011), suscrito entre las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y sindicatos más representativos. A tal efecto se constituye una Comisión Paritaria de Formación que se regirá por la reglamentación de que esta se dote.

3. A partir de la vigencia de este nuevo convenio se constituirá una Comisión Mixta de Estudio integrada por 4 representantes empresariales y 4 representantes sociales que se reunirá de forma periódica para debatir y consensuar sobre los siguientes temas; antigüedad, salario variable, Ley de igualdad, salud laboral y cualquier otro asunto que cualquiera de las partes crea oportuno y necesario para la renovación y modernización de la negociación colectiva.

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

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

4. Una vez se haya firmado el presente Convenio por todas las partes negociadoras del mismo, las empresas afectadas procederán a regularizar todos los conceptos salariales (complementos, pluses y gratificaciones) de sus trabajadores/as, que por aplicación del nuevo Convenio se deriven, debiéndose abonar dichos atrasos en el plazo máximo del mes siguiente a partir de la fecha de la firma del convenio, 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.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2012, 2018 Y 2019. Precios en euros.

Nivel retributivo	2012	2018	2019
A	1864,50	1886,87	1913,29
B	1623,72	1643,20	1666,20
C	1446,77	1464,13	1484,62
D	1384,36	1400,97	1420,58
E	1207,41	1221,89	1238,99
F	1107,29	1120,57	1136,26
G	1036,51	1048,94	1063,63
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)

Barcelona, 4 de juny de 2020

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