

RESOLUCIÓ de 6 d'agost de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la UTE EFS-Adelte Carros Lote 2, per als anys 2025 a 2027 (codi conveni núm 08103622012022)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la UTE EFS-Adelte Carros Lote 2 subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 16 de gener de 2025 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; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de la UTE EFS-Adelte Carros Lote 2, per als anys 2025 a 2027 (codi conveni núm 08103622012022), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA UTE EFS-ADELTE CARROS LOTE 2 (SERVICIO DE SUMINISTRO, MANTENIMIENTO Y GESTIÓN DE CARROS PORTAEQUIPAJES DEL AEROPUERTO DEL PRAT DE LLOBREGAT- BARCELONA), PARA LOS AÑOS -2025-2027.

## CAPITULO I Disposiciones Generales

### Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa UTE EFS-Adelte Carros Lote 2 y sus trabajadores/as, los cuales prestan el servicio de suministro, mantenimiento y gestión de carros portaequipajes en el Aeropuerto Josep Tarradellas de Barcelona – El Prat.

### Artículo 2. Vigencia

El Convenio entrará en vigor del día 1 de enero de 2025 y producirá efectos económicos a partir de la mencionada fecha.

### Artículo 3. *Duración*

La duración de este Convenio se extenderá a tres años finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2027.

### Artículo 4. *Denuncia y Revisión*

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, con un mes de anticipación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas, y siempre de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 5. *Alcance y Vinculación*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociarán lo anulado, siendo inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio.

#### Artículo 6. *Compensación*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán a todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Las disposiciones legales o convencionales futuras que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes únicamente tendrán eficacia si, valoradas formando un todo orgánico e individual, y a los efectos de su aplicación práctica, son consideradas globalmente y en cómputo anual.

#### Artículo 7. *Garantías Ad Personam*

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente ad personam.

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria*

Queda establecida una Comisión Paritaria, teniendo a su cargo las siguientes funciones:

1. Interpretación del Convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.
3. Será preceptiva la reunión de la Comisión Paritaria antes del inicio de una huelga.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

- Composición

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores/as, eligiéndose de entre ellos un Secretario.

Podrán utilizarse los servicios ocasionales o permanentes de asesores, los cuales serán designados libremente por las partes.

- Procedimiento

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión Paritaria a propuesta del Comité de empresa o de la Dirección de la empresa.

Para que las sesiones de la citada Comisión sean válidas deberán estar presentes la totalidad de sus miembros de la empresa y de la representación social.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días.

Procederán a convocar a la Comisión Paritaria cualquiera de las partes que la integran indistintamente.

Los acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, cuando sean tomados por unanimidad.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, sobre cualquiera de las cuestiones de su competencia, ambas partes asumen el Acuerdo Interprofesional de Catalunya, suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos CCOO y UGT de Catalunya, en fecha 7 de noviembre de 1990 y publicado en el DOC del día 23 de enero de 1991, sobre el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya, así como su Reglamento de funcionamiento, publicado en el DOC de 12 de febrero de 1992, así como sus posteriores actualizaciones.

## CAPITULO II Organización del Trabajo

#### Artículo 9. *Facultades, Responsabilidades y Desarrollo*

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad privativa de la empresa, a través de sus órganos de Dirección y será responsable de su uso ante la Autoridad Laboral, debiendo dar conocimiento de su estructura a la representación legal de los trabajadores/as.

La organización del trabajo comprende, a título enunciativo, las siguientes normas:

- La adjudicación de tareas específicas necesarias para la plena actividad del trabajador/a.
- La exigencia de una actividad y un rendimiento normales para cada trabajador/a y en general, para todo el personal de la empresa.
- La fijación de índices de la calidad admisible en la realización del trabajo.
  - La movilidad y redistribución del personal de manera racional, compatible con la dispersión de los centros de trabajo y las estrictas necesidades del servicio, con objeto de evitar un uso arbitrario de este principio y de acuerdo con lo que se establece en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPITULO III Prestación del Trabajo

#### Artículo 10. *Ejecución de Tareas*

El trabajador/a está obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional y competencia profesional, y, si observara entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos, estará obligado a dar inmediatamente cuenta a la empresa.

#### Artículo 11. *Seguridad y Salud*

La empresa sujeta al presente Convenio colectivo estará obligada a poner al alcance de todos sus trabajadores/as, los medios precisos para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad. La empresa deberá gestionar, de las Entidades que contraten sus servicios, que pongan al alcance de sus trabajadores/as elementos y medios complementarios eficaces para que ejecuten su actividad en las condiciones de seguridad, rendimiento e higiene deseados.

Los trabajadores/as, asimismo estarán obligados a utilizar los medios y medidas preventivas que le proporcione la empresa, de conformidad con la legislación vigente y específicamente la normativa de seguridad y salud laboral.

#### Artículo 12. *Vigilancia de la Salud*

Todo el personal de nuevo ingreso deberá someterse a reconocimiento médico según lo determine el Plan de Vigilancia de Salud emitido por el Servicio de Prevención Ajeno, dentro de las dos semanas posteriores a su ingreso, en el lugar y hora que la empresa indique. La periodicidad de la revisión médica viene recogida en el mismo Plan de Vigilancia de la Salud.

En los reconocimientos médicos ordinarios anuales se realizarán básicamente las pruebas médicas recogidas en el protocolo correspondiente.

#### Artículo 13. *Prendas de Trabajo*

La empresa facilitará a los trabajadores/as cada año dos uniformes de verano y dos de invierno, siendo entregados los mismos antes del mes de mayo, para los uniformes de verano y antes del mes de octubre para los uniformes de invierno

Las prendas se renovarán, previa solicitud del trabajador/a, cuando excepcionalmente, y por causas ajenas a la voluntad del mismo, se produzca el deterioro de las mismas incompatible con la adecuada calidad del servicio que se viniere prestando.

El trabajador/a, al terminar la relación contractual con la empresa deberá devolver los uniformes suministrados o de lo contrario, su importe será deducido del correspondiente finiquito.

Los trabajadores/as que deban efectuar trabajos a la intemperie y en condiciones atmosféricas adversas deberán realizarlas en las condiciones que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Igualmente, en caso de necesidad se dotará a la plantilla de equipos que sean necesarios, así como su reposición.

#### CAPITULO IV Clasificación del Personal

##### Artículo 14. *Grupos Profesionales*

En cuanto a la clasificación funcional del personal sujeto al presente Convenio colectivo, la clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de la empresa de tener provistas todas las plazas y grupos profesionales enumerados, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Se recogen los siguientes grupos profesionales:

- Peón

Empleado/a que se ocupa de la recogida y traslado de carros dentro del recinto aeroportuario para cuya realización se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención sin la exigencia de prácticamente operativa alguna. El trabajador/a solamente podrá permanecer en esta categoría durante el periodo de prueba.

- Peón Especialista

Empleado/a que mediante la práctica de las actividades específicas de la recogida y traslado de carros ha adquirido la responsabilidad suficiente para realizar su trabajo con un rendimiento adecuado y correcto.

- Especialista

Empleado/a que dada su práctica y responsabilidad puede apoyar la organización del trabajo en zonas concretas.

- Especialista de Mantenimiento

Empleado/a que dada su práctica y responsabilidad destina un mínimo del 80% de su jornada de trabajo a realizar las labores necesarias para reparar, modificar, mantener y conservar el buen estado de carros, acopios y tótems del servicio.

- Especialista de Conducción

Empleado/a que realiza funciones de conducción de maquinaria (carretilla Still), y que posee las capacidades físicas, mentales y legales para ello.

En el caso de que un trabajador, por motivos físicos, mentales o legales, se viera afectado de una imposibilidad de conducir, cobrará el importe asignado a ese grupo profesional hasta la finalización del año natural en que este hecho suceda, pero, posteriormente perderá la categoría de especialista de conducción y las condiciones económicas que lleva aparejadas, hasta la total recuperación de las facultades necesarias para poder conducir.

- Responsable de Turno

Es el enlace entre el Coordinador y los operarios de turno, ejecutando las órdenes y labores correspondientes para asegurar que la prestación del servicio se realice de forma óptima. Realiza las mismas funciones que el operario especialista. Asimismo, cuando en el turno que le corresponde no hay Coordinador, hace las funciones de éste, siendo el enlace entre los operarios y el máximo responsable del servicio.

- Administrativo

Empleado/a que realiza las tareas administrativas y de archivo de documentación; tiene como responsabilidades básicas organizar tareas, rellenar cuadrantes, redactar cartas, atención telefónica y revisión de facturas y albaranes, control de pedidos y materiales, y realizar todo tipo de tareas administrativas que se encuentren bajo su responsabilidad.

- Coordinador

Encargado/a apoyar y coordinar al personal de turno y todas las labores correspondientes para asegurar que la prestación del servicio se realice de forma óptima, distribución del personal según criterios de la operativa marcada por el Jefe de Equipo (movilidad de los operarios); trato con las compañías en primera instancia; nexo de unión entre el operario y el Jefe de Equipo.

Asimismo, en el ámbito de sus funciones administrativas el Coordinador/a realizará entre otras las siguientes tareas: confección y análisis de partes diarios y de incidencias, entregándolas al Jefe de Equipo para su información y revisión; control y revisión de los activos y existencias del centro de trabajo, así como de los equipos, maquinaria, herramientas y uniformidad; control de los usuarios y verificación del buen uso de maquinaria y vehículos a disposición del servicio.

- Jefe de Equipo

Empleado/a que actúa bajo las órdenes del Jefe de Proyecto y tiene a su cargo la responsabilidad del servicio, apoyando y coordinando a su vez las actividades y organización general del servicio.

- Peón-Limpiador/a

Empleado/a que dada su práctica y responsabilidad destina un mínimo del 30% de su jornada de trabajo a realizar las labores necesarias para la limpieza y conservación de los locales y espacios propios de la empresa.

Si en la empresa un trabajador/a realiza funciones específicas de la definición de un grupo profesional determinado, habrá de ser remunerado, por lo menos con la retribución que a tal grupo profesional se asigne.

En el caso de que un trabajador/a realice varios cometidos propios de distintos oficios o grupos profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad y grupo profesional de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

#### Artículo 15. *Realización de Tareas de Grupo Profesional Superior*

El personal realizará, por órdenes de la empresa, en casos de excepción o necesidad, trabajos de grupo profesional superior a los que corresponda, siempre que tengan duración inferior a tres meses, percibiendo durante el tiempo que lo realicen el salario que, según este Convenio, corresponda al grupo profesional que circunstancialmente desempeñen, conservando a todos los efectos el grupo profesional que inicialmente tuviera, y sólo consolidará su grupo profesional en el nuevo puesto de trabajo cuando la realizase por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, pudiendo reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe, del Comité de empresa, puede reclamar ante la Jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de grupo profesional superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador/a tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el grupo profesional asignado y la función que efectivamente realiza.

#### Artículo 16. *Realización de Tareas de Grupo Profesional Inferior*

Si, por razones de conveniencia o necesidad, la empresa asignara a sus trabajadores/as trabajos de inferior grupo profesional al que tengan adquirido, siempre que ello no vaya en contra de su formación profesional o sean constitutivas de vejación o menosprecio de su misión laboral, éstos conservarán su grupo profesional, así como el salario que hasta la iniciación de tales trabajos vinieren percibiendo. Si el cambio de destino al grupo profesional inferior tuviera su origen en una solicitud del propio trabajador/a, se le asignarán el salario y grupo profesional correspondientes a los trabajos que realmente pase a realizar.

Si, por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores/as.

#### Artículo 17. *Contratación y Estabilidad en el Empleo*

Primero: Modalidades de Contratación

En cuanto a las modalidades de contratación se estará a lo establecido con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores.

Segundo: Estabilidad en el Empleo

Con el fin de aumentar la profesionalidad y el conocimiento de las tareas a realizar por los trabajadores/as, se acuerda que las contrataciones que se realicen, se realizarán entre aquellos trabajadores/as que hayan estado vinculados a la empresa. Contrataciones que se realizarán con arreglo a los siguientes criterios y requisitos:

- a) Se tendrán en cuenta los periodos en que el trabajador/a haya prestado servicios para la empresa.
- b) La persona a contratar deberá reunir los requisitos de idoneidad y capacidad para desempeñar el puesto de trabajo que se le asigne.

A tal fin, cada vez que se produzca una ampliación, o que una plaza quede vacante, la empresa afectada elaborará el perfil del puesto de trabajo, para que el trabajador/a que cumpla los requisitos señalados anteriormente, ocupe la plaza.

### CAPÍTULO V **Subrogación, Período de Prueba y Ascensos**

#### Artículo 18. *Subrogación*

En el presente artículo se establecen las cláusulas sociales que asegurarán la continuidad del trabajador/a ante un posible cambio de empresa adjudicataria.

1. La empresa adjudicataria de los servicios tiene la obligación de subrogarse en las condiciones laborales vigentes de todos los trabajadores/as que integren la plantilla. Esta subrogación significa que el nuevo adjudicatario tiene que respetar los derechos y obligaciones, subrogándose en consecuencia, en las condiciones laborales generales indicadas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
2. El adjudicatario se hará cargo de todo el personal reconociendo todos los derechos u obligaciones derivadas del contrato y del Convenio colectivo y en especial las que se refieren a la retribución, antigüedad, grupo profesional, beneficios sociales y prestaciones relacionadas con la Seguridad Social.
3. Los adjudicatarios se obligan a cumplir el vigente Convenio colectivo en todas sus cláusulas normativas y obligacionales y a comprometerse plenamente en todos los compromisos del Convenio

#### Artículo 19. *Periodo de Prueba*

Todo el personal de nuevo ingreso, quedará sometido, salvo pacto contrario, a un periodo de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del tiempo fijado para cada categoría profesional en la siguiente escala:

- Personal de mandos intermedios: dos meses. (Jefe de equipo, responsable de turno, administrativo, coordinador, especialista, especialista de mantenimiento y especialista de conducción)
- Obreros no cualificados: un mes. (Peón y peón especialista)

#### Artículo 20. *Ascensos*

El personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de grupo profesional superior que se produzcan en la empresa y de acuerdo con las normas siguientes:

- El puesto de encargado general, el de jefe de equipo, el de coordinador y el de responsable de turno, serán de libre designación de la empresa.
- Las vacantes que se produzcan en el resto de los grupos profesionales definidos en el artículo 14, se cubrirán preferentemente por personal de la plantilla teniendo en cuenta la antigüedad y previa prueba de aptitud.

### CAPITULO VI **Ceses, Despidos y Sustituciones**

#### Artículo 21. *Cese Voluntario del Trabajador/a*

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Encargado general, jefe de equipo, coordinador y responsable de turno: un mes.
- Peón, peón especialista, especialista, especialista de mantenimiento, especialista de conducción y administrativo: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar por escrito con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso estar en el aviso. Los trabajadores/as deberán exigir, y las empresas vendrán obligadas a entregar, el correspondiente “recibi” al trabajador/a que en debida forma que se le notifica el cese.

#### Artículo 22. *Cese del Trabajador/a de Contrato Eventual*

Cuando se produzca la expiración del plazo dispuesto en el contrato la empresa deberá comunicarlo al trabajador/a. Si el trabajador/a continúa trabajando una vez superado el plazo establecido, su contrato pasará a ser indefinido.

Si el contrato tiene una duración superior al año, la parte que formule la denuncia del contrato, está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con la antelación mínima de quince días.

#### Artículo 23. *Cese del Trabajador/a de Contrato Interino*

El personal interino cesará automáticamente, salvo por causas de despido económicas, técnicas, organizativas o de producción, al tiempo de reincorporarse al trabajo el personal fijo al que venía sustituyendo. El cese del personal interino no dará derecho a indemnización alguna.

#### Artículo 24. *Plazos de Liquidación*

Recibido el preaviso con la antelación establecida en los artículos anteriores, la Empresa estará obligada a liquidar, al finalizar el plazo, la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador/a hasta la fecha.

### CAPÍTULO VII Régimen Disciplinario

#### Artículo 25. *Código de Conducta*

La empresa dará notificación escrita al Comité de empresa de las sanciones que imponga a cualquier trabajador/a en los casos de faltas graves o muy graves. La notificación al Comité será simultánea a la del trabajador/a, de manera que ninguna sanción será válida sin el "recibí" (que no supone la conformidad ni corresponsabilidad del Comité en ningún caso).

Con el fin de que pueda personarse en el mismo, la empresa dará notificación escrita al Comité de la apertura de todo expediente contradictorio que se instruya, en averiguación de hechos que pudieran ser constitutivos de faltas graves o muy graves, cometidos por trabajadores/as que tengan la condición de miembros del Comité de empresa, o afiliados a alguna central sindical.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las faltas muy graves a los 60 días contados a partir de la fecha de su conocimiento por la empresa; y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### Definición del Régimen disciplinario

- Faltas Leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
2. Hasta 3 faltas de puntualidad, de un retraso superior a 5 minutos dentro del período de un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia de dicho abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motive. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse como grave o muy grave.
5. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo, o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones, etc. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta puede reputarse como grave o muy grave.
6. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
7. La falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo, y las órdenes dadas con descortesía.
8. La falta de aseo y limpieza personal.
9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas. Esta falta podrá revestir mayor gravedad, según las circunstancias en que se produzca, y siempre que lo sea en presencia de personas ajenas a la empresa.
11. La embriaguez ocasional.

12. No comunicar los cambios habidos en la familia o situación personal que puedan afectar a prestaciones de la Seguridad Social. La ocultación maliciosa de datos en esta materia será falta grave.

- Faltas Graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de un trimestre, excepto en las de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción que no sea amonestación verbal.

2. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superiores a 5 minutos.

3. La falta de asistencia al trabajo de 2 días en el período de un mes sin causa justificada.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a los mandos en materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se reputará como muy grave.

6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar. Será sancionado tanto el que ficha por otro como éste último.

7. La voluntaria disminución de la actividad habitual o la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La simulación de enfermedad o accidente.

9. El empleo del tiempo, material, útil, vestuario o herramientas en cuestiones ajenas al trabajo, en beneficio propio.

10. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal público, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso, se reputará imprudencia grave el no uso de las prendas y aparatos de seguridad obligatorios.

11. La embriaguez en dependencias de clientes de la empresa.

12. Las previstas en el capítulo de faltas leves que por entidad puedan ser calificadas de graves (n.º 3, 4, 5 y 10 del capítulo de faltas leves).

13. Las órdenes dadas de modo agresivo o con amenazas.

- Faltas Muy Graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza.

2. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 en un año.

3. Tres o más faltas de asistencia injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de 6 en el período de 4 meses o más de 12 en el período de un año.

4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas en el centro de trabajo u oficinas de la empresa.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en útiles, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de las mismas, así como causar accidente por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulación o falsedades para prolongar dicha situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas en compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez habitual.
  9. La violación del secreto de correspondencia o de documentación de la empresa, o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realicen las tareas.
  10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a la persona de sus superiores, compañeros, subordinados o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad, y a los empleados de ésta, si los hubiere.
  11. La participación en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales, así como la retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los conductores, sea por sentencia, como medida precautoria o como sanción administrativa por comisión de actos calificados como imprudencia simple o temeraria.
  12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
  13. La disminución voluntaria o continuada del rendimiento.
  14. Originar riñas y pendencias con compañeros de trabajo u otras personas o empleados para las que realice tareas.
  15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro y fuera de la jornada laboral.
  16. El abuso de autoridad, de acuerdo con la definición jurisprudencial del mismo.
  17. La competencia ilícita por dedicarse, dentro o fuera de la jornada laboral, a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa.
  18. Las derivadas de lo previsto en los números 6 y 11 del capítulo de faltas graves y aquellas faltas leves y graves en las que se prevea que pueden incluirse en este grupo de faltas.
  19. El acoso sexual en el trabajo.
  20. La desobediencia a mandos o delegados en materia de seguridad y salud laboral y la no utilización de los equipos de protección individuales asignados por la empresa o por el Comité de Seguridad y Salud laboral o los delegados de prevención.
  21. La inasistencia a cursos de formación en materia de prevención de riesgos laborales programados u organizados por la empresa, sin causa justificada siempre que éstos se realicen dentro de la jornada laboral.
- Sanciones
    - Por Falta leve:
      - Amonestación verbal
      - Amonestación por escrito
      - Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días
    - Por Falta grave:
      - Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días
    - Por Falta muy grave:
      - Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días
      - Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a 2 años
      - Despido

## CAPÍTULO VIII Jornada, Horario, Horas Extraordinarias, Descansos y Vacaciones

### Artículo 26. *Cuadro Horario*

La empresa elaborará el correspondiente cuadro horario de trabajo del personal y lo condicionarán en los distintos servicios teniendo en cuenta el rendimiento más eficaz y las facultades organizativas de la empresa.

Por ello será facultad de la empresa organizar turnos, relevos y cambiar aquéllos cuando sean necesarios o convenientes para la buena marcha del servicio, previa información a la representación legal de los trabajadores/as.

### Artículo 27. *Jornada de Trabajo*

La jornada de trabajo será de 8 horas diarias en horario continuado y en cómputo anual de: 1760 horas.

La jornada podrá ser distribuida por la empresa entre su personal, previas las preceptivas autorizaciones, entre las 00.00 horas y las 24.00 horas de cada día, de modo que el trabajador/a no realice más de 9 horas diarias, y que, entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente, disponga, al menos, de un descanso de 12 horas.

La jornada laboral del personal estará limitada por su inicio, (entendiéndose como tal, el momento en que el trabajador/a está en condiciones, una vez vestido para su trabajo, de iniciar sus tareas) y por su final (entendiéndose como tal, el instante en que el trabajador/a deja sus labores y se dispone a asearse para salir).

Cuando como consecuencia del ajuste de las horas trabajadas a la jornada anual establecida en el presente Convenio colectivo se produzcan días sobrantes, éstos se disfrutarán conforme a los siguientes criterios:

- Si los días sobrantes fueran 4: dos los elige la empresa y dos el trabajador/a.
- Si los días sobrantes fueran 3: uno lo elige la empresa y dos el trabajador/a.
- Si los días sobrantes fueran 2: uno lo elige la empresa y otro el trabajador/a.
- Si el día sobrante fuese 1: lo elige el trabajador/a.

El disfrute de estos días sobrantes está sujeto a las mismas normas establecidas en el artículo 49 del presente Convenio colectivo para el disfrute de los días de asuntos propios.

Los horarios del servicio serán:

- 06:00 a 14:00 horas.
- 07:45 a 15:45 horas.
- 14:00 a 22:00 horas.
- 15:45 a 23:45 horas.
- 22:00 a 06:00 horas.

### Artículo 28. *Trabajo Nocturno*

De conformidad con lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajo nocturno se define como el período de trabajo comprendido entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana.

### Artículo 29. *Horas Extraordinarias*

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada ordinaria de trabajo.
2. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempos equivalentes de descansos.

3. En este supuesto de que se realizara la compensación prevista en el párrafo anterior, las horas extraordinarias compensadas no se computarán a los efectos de los límites fijados legalmente.

4. En caso de retribuir las horas extraordinarias se abonarán según el importe que figura en las tablas de salarios.

#### Artículo 30. *Disfrute de Vacaciones*

Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio colectivo un período de vacaciones de 31 días naturales. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, esto es desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose dicha anualidad desde 1º de agosto hasta 31 de julio del año siguiente.

La representación legal de los trabajadores/as, presentará a la empresa un plan de vacaciones para los operarios, previo consenso con los mismos (peones, peones especialistas, especialistas, especialistas de conducción y responsables de turno). Este plan de vacaciones será aprobado por la empresa siempre y cuando no afecte a la operativa del servicio y siempre que cada mes disfruten de las vacaciones: 2 operarios del turno de mañana, dos operarios del turno de tarde y un operario del turno de noche. Si a fecha 1 de noviembre de cada año la representación legal de los trabajadores/as no ha presentado a la empresa este plan de vacaciones, será la empresa la que, mediante sorteo, asignará los períodos de disfrute de vacaciones del año siguiente.

Para el resto de la plantilla, las empresas realizarán un plan de vacaciones atendiendo a criterios organizativos y productivos, que será consensuado con los trabajadores/as y conocido por los mismos, con 2 meses de antelación.

Sólo en los casos de urgencias imponderables o subrogaciones no previstas que alteren dicho plan, y de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, podrá variarse la programación realizada con anterioridad.

Como regla general, las vacaciones se planificarán y se disfrutarán por mensualidades completas. No obstante, en el caso de que dos trabajadores del mismo grupo profesional y del mismo turno de trabajo, lleguen a un acuerdo entre sí, podrán realizar cambios del período vacacional entre ellos y disfrutar las vacaciones en períodos quincenales. Estos cambios deben ser aprobados por la Dirección de la empresa y la Representación legal de los trabajadores/as, siempre que no afecten a la operativa del servicio.

De común acuerdo, empresa y trabajadores/as, de forma individual, podrán llegar a acuerdos de realización de vacaciones.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica.

No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa. En este caso el abono de la liquidación de vacaciones será retribuido con el salario base del convenio, el plus de convenio, más antigüedad y el plus de transporte que le corresponda, de conformidad con lo que se establece en el último párrafo de este artículo.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### Artículo 31. *Descanso Semanal*

Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad y el carácter de servicio público de las entidades a quien se presta, todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1 del ET y sus disposiciones de desarrollo. Los trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio continuado.

En atención al carácter público del servicio que se presta, si el trabajador/a tuviera que trabajar en domingo o festivo porque así le corresponda por cuadrante, se retribuirá con un plus cuyo importe viene recogido en el artículo 38 del presente Convenio.

### Artículo 32. Tiempo de Descanso Durante la Jornada (Bocadillo)

El personal dispondrá de 30 minutos para el bocadillo o la cena en su caso, computándose como tiempo efectivo de trabajo en el supuesto de jornada completa continuada.

### Artículo 33. *Licencias Retribuida*

Los trabajadores/as regidos por este Convenio colectivo, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican:

- Matrimonio del trabajador/a: 15 días.
- En caso de nacimiento de hijo: 2 días si se produce en la provincia de residencia y 4 si tiene lugar fuera de ella.
- En caso de 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 consanguinidad 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: 5 días.
- En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. Asistencia del trabajador/a a sus consultas propias con médicos especialistas: 10 horas anuales.
- Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la Autoridad competente o impuestos por las disposiciones vigentes: por el tiempo indispensable.
- Los cargos representativos sindicales: gozarán de los derechos establecidos en las disposiciones legales vigentes.
- Por traslado del domicilio habitual: un día.
- Por matrimonio de hijos y de hermanos: un día para Barcelona y su provincia, y 2 días si tiene lugar fuera de aquella. El día de permiso deberá coincidir con la fecha de celebración del matrimonio. El trabajador/a, deberá necesariamente acreditar, cuando le sea posible y siempre antes de 1 mes, la celebración de dicho matrimonio aportando la correspondiente fotocopia del Libro de Familia de los contrayentes.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencia, que un matrimonio convencional, con las siguientes especificaciones:

1. Se entenderá como pareja de hecho, aquella que esté conviviendo de hecho, estén empadronados en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o, en su defecto de la Generalitat o Registro Público Oficial para estas situaciones y ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar, en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.

2. Tendrán los mismos derechos respecto a licencias, los ascendientes y descendientes de la pareja del trabajador/a, con la limitación y requisitos aquí establecidos.

## CAPÍTULO IX Estructura Salarial

### Artículo 34. *Pago de Nómina y Anticipos*

El cobro de la nómina será antes del día 2 del mes siguiente al que aquella corresponda. Los conceptos variables se abonarán al trabajador/a, en la medida de lo posible, dentro del mismo mes de su realización o devengo.

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a mediados del mes que corresponda, y como máximo hasta a cuenta del trabajo realizado y hasta el 90% de la retribución devengada hasta dicho momento mensual, sin que esta medida suponga ningún cambio conceptual sobre el carácter del salario hora establecido

La fórmula de cálculo de la retribución, se fijará de forma clara y sencilla, para que los trabajadores/as puedan comprenderla fácilmente.

### Artículo 35. *Estructura Salarial*

Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio colectivo serán las establecidas en la Tabla Salarial anexa al presente, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:

- Salario base Convenio: Su importe y abono corresponde a cada día natural.
- Plus de Transporte: Este plus es salarial y cotizable. Su devengo corresponde a 12 meses, y se abonará en 12 mensualidades.
- Plus de Convenio: Este plus es salarial y cotizable.

Los pluses de Transporte y de Convenio, que figuran en la Tabla anexa como totales mes, corresponden a 40 horas semanales de trabajo según las especificaciones de éste Convenio, cualesquiera que sean los días en que tales horas se realicen.

### Artículo 36. *Plus Servicio*

Este plus es salarial y cotizable.

El importe del mencionado plus para los tres años de vigencia del presente Convenio colectivo, es el que se detalla en las tablas salariales.

### Artículo 37. *Antigüedad*

Se abonará a razón de quinquenios al 3 % del salario base de cada nivel y grupo profesional. El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse en el mes en que se cumpla.

El complemento máximo por antigüedad aplicada al personal de cada sección estará limitado por el tope del 60% del salario base que corresponda a cada grupo profesional.

### Artículo 38. *Retribución de Domingos o Días Festivos*

Teniendo en cuenta el carácter público del servicio que se presta, cuando el personal tenga que trabajar en domingo o festivo intersemanal de los establecidos en el calendario laboral de fiestas, gozará de un día de descanso dentro de la semana para compensar el trabajo en dichas fiestas.

Cuando en un día festivo, al trabajador/a, por distribución de turnos y cuadrantes, le corresponda trabajar, percibirá, además del salario diario, un importe fijo por jornada completa trabajada denominado plus festivo.

Cuando en un día festivo especial, al trabajador/a, por distribución de turnos y cuadrantes le corresponda trabajar, percibirá, además del salario diario, un importe fijo por jornada completa trabajada denominado plus festivo especial. Se consideran días festivos especiales:

- 25 de diciembre, día de Navidad.
- 1 de enero, día de Año Nuevo.
- 6 de enero, día de Reyes.

Cuando en domingo, al trabajador/a, por distribución de turnos y cuadrantes, le corresponda trabajar, percibirá, además del salario diario, un importe fijo por jornada completa trabajada denominado plus domingo.

El importe actual de los mencionados pluses (plus festivo: 5.50% sobre el salario base; plus festivo especial: 6.5% sobre el salario; plus domingo: 3% sobre el salario base) para los tres años de vigencia del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 39. *Plus Nocturno*

El trabajo nocturno comprendido entre las 22:00 horas de la noche y las 06:00 horas de la mañana se retribuirá con el salario que se establece en el anexo del presente Convenio colectivo, más un plus nocturno equivalente al Convenio establecido para cada grupo profesional. Dicho plus será un plus del 20% del salario base del Convenio establecido para cada grupo profesional.

En cualquier caso, el Plus nocturno definido en los apartados siguientes será abonado en su totalidad por jornada semanal básica de 40 horas o prorrateo por jornada reducida, cualesquiera que sean los días en que tales horas se realicen, de acuerdo con las siguientes normas:

Trabajando en dicho período menos de 3 horas, el plus nocturno se percibirá exclusivamente por el tiempo trabajado.

Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno son 3 o más se abonará el complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en período nocturno.

El personal con jornada inferior a la establecida en este Convenio percibirá el Plus a prorrata de las horas trabajadas en período nocturno, calculado sobre el salario base de Convenio que le corresponda, de acuerdo con su jornada reducida.

Los domingos y fiestas abonables, vacaciones, gratificaciones extraordinarias y los pluses de transporte y de Convenio, los percibirán al mismo importe que el personal de su categoría que no realice su trabajo en jornada nocturna.

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores/as ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos.

#### Artículo 40. *Plus Productividad*

Este plus de nueva creación se genera con el objetivo de incentivar la productividad del servicio y se mide en base a unos indicadores individuales y colectivos. El plus tiene como finalidad reconocer y distinguir el esfuerzo y la dedicación de los empleados/as que contribuyen significativamente al buen funcionamiento y la seguridad de la empresa.

Este incentivo económico se divide en tres indicadores clave de desempeño (KPIs) y se otorgará a los empleados/as en función del porcentaje de cumplimiento que logren alcanzar, durante el período evaluado. Su devengo será semestral, del 01 de enero al 30 de junio y del 01 de julio al 31 de diciembre, el total devengado se abonará en marzo.

No obstante, el personal de nueva incorporación o el que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho únicamente al abono correspondiente al tramo completo devengado.

##### 1. Presencialidad

Es un objetivo de medición individual y se basa en obtener la excelencia en el registro de asistencia, sin ausencias injustificadas, demostrando un compromiso constante con la puntualidad y la presencialidad en el lugar de trabajo.

- Objetivo: Cumplir con 214 fichajes al año. En caso de reducción de la actual jornada laboral (1.760h), el objetivo de cumplimiento se reducirá proporcionalmente.
- Valoración: este índice computará por el 52% del valor del incentivo.
- Se excluye: A efectos de percepción del incentivo, los días de baja IT por enfermedad común, no computarán como presencia.

## 2. Reducción de accidentes

Es un objetivo de medición colectivo y trata de contribuir activamente a la disminución del número de accidentes laborales, realizando las actividades de acuerdo a los métodos y procedimientos establecidos, cumpliendo la normativa de prevención de riesgos y participando en programas de seguridad, lo que refleja un compromiso con la seguridad y el bienestar en el entorno laboral.

- Objetivo: No superar el número de 4 accidentes con baja al año, 2 por semestre.
- Valoración: este índice computará por el 24% del valor del incentivo.

## 3. Registro de incidencias

Minimizar las llamadas de incidencia de nuestro cliente, asegurando un servicio eficiente y de alta calidad. Esto incluye resolver problemas de manera proactiva y mantener una comunicación efectiva entre operarios/as, coordinación y nuestro cliente para reducir la necesidad de intervenciones adicionales.

- Objetivo: No superar el número de 400 llamadas de incidencias anuales, 200 por semestre.
- Valoración: este índice computará por el 24% del valor del incentivo.

Cuadro resumen:

Indicador	Tipo Indicador	Valor	Objetivo Anual
Presencialidad	Individual	52,00%	214
Reducción Accidentes	Colectivo	24,00%	4
Registro Incidencias	Colectivo	24,00%	400

### Artículo 42. *Plus Madrugue*

El plus de madrugue es un complemento salarial que se otorga a los trabajadores/as que inician su jornada laboral a las 06:00 a.m.

Se abonará a razón de lo indicando en la tabla.

### Artículo 42. *Complemento en Caso de Hospitalización*

Derivada de accidente de trabajo: En caso de accidente de trabajo con hospitalización, la empresa complementará la prestación económica hasta el 100% de la base reguladora establecida para accidente de trabajo y enfermedades profesionales, a partir del primer día de hospitalización y mientras dure la IT.

Derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral: En caso de situaciones de hospitalización, derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa complementará desde el primer día y hasta un máximo de 35 días después de salir del centro hospitalario, hasta el 100% de la base reguladora de incapacidad temporal.

### Artículo 43. *Complemento en Caso de Enfermedad Común*

En caso de IT derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador/a durante los 3 primeros días de la primera baja del año el equivalente al 50% de su base reguladora diaria.

#### Artículo 44. *Complemento en Caso de Accidente*

En caso de accidente laboral la empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora establecida para accidente de trabajo y enfermedades profesionales a partir del primer día y mientras dure la IT.

#### Artículo 45. *Gratificaciones Extraordinarias y Fecha de Devengo*

El personal a que afecta el presente Convenio colectivo tendrá derecho a las siguientes gratificaciones:

- 30 días de salario real, según tablas anexas del Convenio, en el mes de Julio que se harán efectivos antes del 20 de Julio, y su devengo será el 30 de junio.
- 30 días de salario real según tablas anexas del Convenio en el mes de diciembre, que se harán efectivos antes del 15 de diciembre, y su devengo será el 31 de diciembre.

El personal que no lleve una anualidad completa en el servicio de la empresa, percibirá dichas gratificaciones a prorrata del tiempo realmente trabajado, computándose las mismas de fecha a fecha.

### CAPÍTULO X **Otras Disposiciones**

#### Artículo 46. *Jubilación Parcial*

En aquellos casos en que el personal de la empresa solicite la jubilación parcial, deberá acordarse con la empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

#### Artículo 47. *Excedencias*

Los trabajadores/as con al menos 1 año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en situación de excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y máximo de 5 años.

En el caso de que la excedencia voluntaria sea solo de 4 meses, ésta únicamente se concederá en el caso de que se acumule a continuación de las vacaciones anuales.

Deberá solicitarse por escrito con expresa mención al período de tiempo y a la voluntad de reincorporación inmediata al finalizar éste. Con un mes de antelación al final de la excedencia, deberá reiterarse la voluntad de reingreso. Si no se solicita el reingreso en plazo, decaerá el derecho al mismo.

Solo se permitirá una prórroga de la excedencia.

El derecho no podrá volver a ejercitarse hasta pasados 3 años tras la reincorporación.

En lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 46 y disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 48. *Horas Sindicales*

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de empresa tienen los siguientes derechos y garantías: Se dispondrá por parte de cada Delegado de Personal o miembro del Comité de empresa, de 15 horas mensuales retribuidas, normalmente para desarrollar las funciones de representación, información y asesoramiento, así como asistir a las reuniones que convoquen los sindicatos a los que pertenezcan.

Quedan excluidas de este cómputo de tiempo las reuniones que a instancia de la Empresa y la Administración se convoquen.

De las mismas horas indicadas en este artículo se beneficiarán los representantes legales de los trabajadores/as con jornada de trabajo nocturna, siempre y cuando acredite por escrito, firmado y sellado por la Central Sindical a la que pertenezca, el número de horas que necesita y el día que las hará efectivas dentro de su jornada, comunicando a la empresa la realización de aquéllas con una antelación mínima de 24 horas.

#### Artículo 49. *Reconocimiento de los Representantes de los Trabajadores/as*

La empresa reconoce a los representantes de los trabajadores/as, elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente, en cuantos derechos y garantías tienen conferidas en razón de su cargo por las leyes y disposiciones vigentes, sometiéndose ambas partes para el futuro, a lo que se regule en las disposiciones oficiales venideras.

En el domicilio social de cada empresa se podrá disponer, a petición de los representantes legalmente elegidos, de un tablero de anuncios e informaciones, pero del contenido de lo que en él se colocase o se hiciese referencia serán responsables el Comité de empresa o Delegados de Personal de esta empresa sin perjuicio del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 50. *Póliza de Seguro de Accidentes*

La empresa tendrá concertada obligatoriamente con una compañía de seguros una póliza que cubra una indemnización de 18.010,12€ en caso de accidente de trabajo (incluido "in itinere") con resultado de muerte o invalidez absoluta.

#### Artículo 51. *Días de Asuntos Propios*

Los trabajadores/as tendrán derecho a disponer de un día de su jornada habitual de trabajo para asuntos propios, con preaviso por escrito con un mínimo de siete días de antelación a la fecha propuesta de disfrute, siempre y cuando tengan un año de antigüedad en la empresa. El disfrute de dicho día no afectará a la jornada establecida en cómputo anual. Este día no podrá acumularse ni al inicio ni al final de los periodos de vacaciones ni a los puentes y en ningún caso podrá disfrutarse el mismo día por más del 10% de la plantilla del turno de trabajo que corresponda. La retribución por dicho día será como si fuera efectivamente trabajado.

Asimismo, los trabajadores/as podrán disponer de dos días adicionales más de permiso para asuntos propios, pero sin tener éstos carácter retribuido. Estos dos días adicionales de permiso no retribuidos, se regirán en todo lo demás por los mismos requisitos mencionados en el apartado anterior.

#### Artículo 52. *No Aplicación de Condiciones de Trabajo*

En caso de que se produjeran discrepancias en los supuestos de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y haya por lo tanto desacuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio.

Ante la falta de acuerdo en la Comisión Paritaria, ambas partes asumen el Acuerdo Interprofesional de Catalunya, suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos CCOO y UGT de Catalunya, en fecha 7 de noviembre de 1990 y publicado en el DOC del día 23 de enero de 1991, sobre el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya, así como su Reglamento de funcionamiento, publicado en el DOC de 12 de febrero de 1.992, así como sus actualizaciones posteriores.

## Disposiciones Adicionales

### Disposición Adicional Primera

En todo lo no previsto en este Convenio colectivo, se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y las demás leyes y normas de carácter general, en cuanto sea aplicable a las relaciones a que se refiere este Convenio.

### Disposición Adicional Segunda. *Incremento Económico y Revisión Salarial*

Se establecen los siguientes incrementos sobre el salario base vigente a 31 de diciembre en cada año de vigencia del Convenio.

- Año 2025
  - Primer y segundo trimestre del año 2025 el incremento del 2%.
  - El tercer trimestre del año 2025 el 1% adicional, quedando un 3%.
  - El cuarto trimestre del año 2025 un 2% adicional, quedando un 5%.
- Año 2026
  - El incremento será del 2%.
- Año 2027
  - El incremento será del 2%.

Asimismo, se mantiene en los términos estipulados el artículo 37 referente a la antigüedad.

### Disposición Adicional Tercera. *Tabla Salarial*

Según Anexo adjunto.

*(Continúa en la página siguiente)*

TABLAS SALARIALES  
 TABLA SALARIAL 2025 (1º y 2 TRIMESTRE)

Categorías	Salario Base (1)	Plus Convenio (1)	Plus Transp (2)	Plus Servicio (1)	Plus Product (4)	Nocturnidad Mensual	Nocturnidad Diaria 30	Nocturnidad por Hora	Plus Madrugue por Día (5)	Domingos	Festivos	Festivo Especial	Hora Extra
Jefe de equipo	993,71	101,46	130,70	39,75	0,00	198,74	6,62	1,28	0,90	29,81	54,65	64,59	2024 + IPC 2024
Administrativo/a	993,71	101,46	130,70	39,75	0,00	198,74	6,62	1,28	0,90	29,81	54,65	64,59	2024 + IPC 2024
Coordinador/a	993,71	101,46	130,70	39,75	0,00	198,74	6,62	1,28	0,90	29,81	54,65	64,59	2024 + IPC 2024
Responsable de turno	966,03	101,46	130,70	38,23	0,00	193,21	6,44	1,25	0,88	28,98	53,13	62,79	2024 + IPC 2024
Especialista de mantenimiento	993,71	101,46	130,70	39,75	0,00	198,74	6,62	1,28	0,90	29,81	54,65	64,59	2024 + IPC 2024
Especialista	955,64	101,46	130,70	38,23	0,00	191,13	6,37	1,23	0,87	28,67	52,56	62,12	2024 + IPC 2024
Especialista de conducción	952,97	101,46	130,70	36,98	0,00	190,59	6,35	1,23	0,87	28,59	52,41	61,94	2024 + IPC 2024
Peón especialista - Peón	944,98	101,46	130,70	35,93	0,00	189,00	6,30	1,22	0,86	28,35	51,97	61,42	2024 + IPC 2024
Peón - Limpiador/a	944,98	101,46	130,70	35,93	0,00	189,00	6,30	1,22	0,86	28,35	51,97	61,42	2024 + IPC 2024

TABLA SALARIAL 2025 (3r TRIMESTRE)

Categorías	Salario Base (1)	Plus Convenio (1)	Plus Transp (2)	Plus Servicio (1)	Plus Product (4)	Nocturnidad Mensual	Nocturnidad Diaria 30	Nocturnidad por Hora	Plus Madrugue por Día (5)	Domingos	Festivos	Festivo Especial	Hora Extra
Jefe de equipo	1.003,65	102,47	132,01	40,15	20,07	200,73	6,69	1,30	0,91	30,11	55,20	65,24	2024 + IPC 2024
Administrativo/a	1.003,65	102,47	132,01	40,15	20,07	200,73	6,69	1,30	0,91	30,11	55,20	65,24	2024 + IPC 2024
Coordinador/a	1.003,65	102,47	132,01	40,15	20,07	200,73	6,69	1,30	0,91	30,11	55,20	65,24	2024 + IPC 2024
Responsable de turno	975,69	102,47	132,01	38,61	19,51	195,14	6,50	1,26	0,89	29,27	53,66	63,42	2024 + IPC 2024
Especialista de mantenimiento	1.003,65	102,47	132,01	40,15	20,07	200,73	6,69	1,30	0,91	30,11	55,20	65,24	2024 + IPC 2024
Especialista	965,19	102,47	132,01	38,61	19,30	193,04	6,43	1,25	0,88	28,96	53,09	62,74	2024 + IPC 2024
Especialista de conducción	962,50	102,47	132,01	37,35	19,25	192,50	6,42	1,24	0,88	28,88	52,94	62,56	2024 + IPC 2024
Peón especialista - Peón	954,43	102,47	132,01	36,29	19,09	190,89	6,36	1,23	0,87	28,63	52,49	62,04	2024 + IPC 2024
Peón - Limpiador/a	954,43	102,47	132,01	36,29	19,09	190,89	6,36	1,23	0,87	28,63	52,49	62,04	2024 + IPC 2024

TABLA SALARIAL 2026

Categorías	Salario Base (1)	Plus Convenio (1)	Plus Transp (2)	Plus Servicio (1)	Plus Product (4)	Nocturnidad Mensual	Nocturnidad Diaria 30	Nocturnidad por Hora	Plus Madrugue por Día (5)	Domingos	Festivos	Festivo Especial	Hora Extra
Jefe de equipo	1.044,19	106,61	137,34	41,77	52,21	208,84	6,96	1,35	1,42	31,33	57,43	67,87	2025 + IPC 2025
Administrativo/a	1.044,19	106,61	137,34	41,77	52,21	208,84	6,96	1,35	1,42	31,33	57,43	67,87	2025 + IPC 2025
Coordinador/a	1.044,19	106,61	137,34	41,77	52,21	208,84	6,96	1,35	1,42	31,33	57,43	67,87	2025 + IPC 2025
Responsable de turno	1.015,11	106,61	137,34	40,17	50,76	203,02	6,77	1,31	1,38	30,45	55,83	65,98	2025 + IPC 2025
Especialista de mantenimiento	1.044,19	106,61	137,34	41,77	52,21	208,84	6,96	1,35	1,42	31,33	57,43	67,87	2025 + IPC 2025
Especialista	1.004,19	106,61	137,34	40,17	50,21	200,84	6,69	1,30	1,37	30,13	55,23	65,27	2025 + IPC 2025
Especialista de conducción	1.001,39	106,61	137,34	38,86	50,07	200,28	6,68	1,29	1,37	30,04	55,08	65,09	2025 + IPC 2025
Peón especialista - Peón	992,98	106,61	137,34	37,75	49,65	198,60	6,62	1,28	1,35	29,79	54,61	64,54	2025 + IPC 2025
Peón - Limpiador/a	992,98	106,61	137,34	37,75	49,65	198,60	6,62	1,28	1,35	29,79	54,61	64,54	2025 + IPC 2025

TABLA SALARIAL 2027

Categorías	Salario Base (1)	Plus Convenio (1)	Plus Transp (2)	Plus Servicio (1)	Plus Product (4)	Nocturnidad Mensual	Nocturnidad Diaria 30	Nocturnidad por Hora	Plus Madrugue por Día (5)	Domingos	Festivos	Festivo Especial	Hora Extra
Jefe de equipo	1.065,08	108,75	140,09	42,60	53,25	213,02	7,10	1,37	1,94	31,95	58,58	69,23	2026 + IPC 2026
Administrativo/a	1.065,08	108,75	140,09	42,60	53,25	213,02	7,10	1,37	1,94	31,95	58,58	69,23	2026 + IPC 2026
Coordinador/a	1.065,08	108,75	140,09	42,60	53,25	213,02	7,10	1,37	1,94	31,95	58,58	69,23	2026 + IPC 2026
Responsable de turno	1.035,41	108,75	140,09	40,97	51,77	207,08	6,90	1,34	1,88	31,06	56,95	67,30	2026 + IPC 2026
Especialista de mantenimiento	1.065,08	108,75	140,09	42,60	53,25	213,02	7,10	1,37	1,94	31,95	58,58	69,23	2026 + IPC 2026
Especialista	1.024,27	108,75	140,09	40,97	51,21	204,85	6,83	1,32	1,86	30,73	56,33	66,58	2026 + IPC 2026
Especialista de conducción	1.021,41	108,75	140,09	39,64	51,07	204,28	6,81	1,32	1,86	30,64	56,18	66,39	2026 + IPC 2026
Peón especialista - Peón	1.012,84	108,75	140,09	38,51	50,64	202,57	6,75	1,31	1,84	30,39	55,71	65,83	2026 + IPC 2026
Peón - Limpiador/a	1.012,84	108,75	140,09	38,51	50,64	202,57	6,75	1,31	1,84	30,39	55,71	65,83	2026 + IPC 2026

(1) Salario base, plus convenio y plus servicio, abono por 14 pagas.

(2) Plus transporte y nocturnidad mensual, abono por 12 pagas.

(3) Nocturnidad precio hora: se abona cuando se trabajan menos de 3 horas nocturnas.

(4) Plus productividad, este plus se genera por 11 meses. Su devengo se genera de 1 de enero al 30 de junio y 1 Julio a 31 diciembre se abonará en marzo. Este plus se abonará siempre que se cumplan los requisitos pactados. Las altas nuevas generarán en la parte proporcional del periodo trabajado.

(5) Plus madrugue, se genera por día laborable a de 06:00 am. a 07:00 am.

Barcelona, 6 d'agost de 2025

Víctor Serna Mont-Ros

Cap de servei de Secretaria Administrativa (per suplència de la directora dels Serveis Territorials a Barcelona, d'acord amb l'article 30.5 del Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, DOGC de 14.3.2024)