RESOLUCIÓ de 25 de setembre de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Transport de Mercaderies per Carretera i Logística de la Província de Barcelona per als anys 2026-2028 (codi de conveni núm. 08004295011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de Transport de Mercaderies per Carretera i Logística de la Província de Barcelona subscrit, d'una banda per la representació empresarial, formada per TRANSCALIT i UNO i per la part social per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum, Carreteres, Urbans i Logística de UGT i la Federació de Serveis a la Ciutadania Sector Carreteres de CCOO, el dia 27 de juliol de 2026, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, 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 162/2026, de 8 de setembre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de Transport de Mercaderies per Carretera i Logística de la Província de Barcelona per als anys 2026-2028 (codi de conveni núm. 08004295011994) 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.

CASTELLANO
Transcripción literal del texto firmador por las partes

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA Y LOGÍSTICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA AÑOS 2026-2028

Preámbulo y Determinación de las Partes Firmantes

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada por parte Empresarial por Representantes de las Asociaciones Empresariales TRANSCALIT y UNO, y en representación de las personas trabajadoras por Representantes de las Centrales Sindicales UGT y CCOO se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

Artículo 1 *Ámbito Territorial*

Las Disposiciones del presente Convenio obligan a todas las Empresas que radican en la Provincia de Barcelona y a las que, residiendo en otro lugar, tengan establecimiento dentro de la Provincia, en cuanto a personal adscrito en ellos.

Artículo 2 *Ámbito Funcional*

Su ámbito funcional está constituido por la actividad empresarial de transporte público de mercancías, logística, mensajería, distribución y reparto de mercancías para toda clase de vías terrestres, excluidas las vías terrestres de raíles. De igual manera, estarán incluidas las actividades efectuadas por los operadores de transportes (agencias de transportes y almacenistas-distribuidores), definidos por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, así como los operadores logísticos y lo establecido en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Serán de aplicación a dichas actividades con independencia de que requieran o no para su ejercicio autorización administrativa, del tipo de mercancía transportada, del ámbito y modo en que se realice el transporte o la distribución, y de la forma de contratación del servicio, con independencia de que se utilicen o no medios telemáticos o plataformas digitales.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 1-93 | CVE 202610145528 | Data 29-9-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

En virtud del principio de unidad de empresa este Convenio será aplicable a la totalidad de los servicios de las empresas cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyen unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Convenio, no les será de aplicación éste con respecto a estas unidades, a menos que se pacte expresamente por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras afectadas, mediante convenio colectivo estatutario.

Se excluyen expresamente del ámbito de este Convenio:

1. Las empresas que ostenten la condición de operadores designados por el Estado para prestar el servicio postal universal, en los términos previstos por la Ley 43/2010, de 30 de diciembre, del servicio postal universal, de los derechos de los usuarios y del mercado postal.

2. Las empresas cuyas actividades estén comprendidas en el ámbito del Convenio colectivo Estatal de entrega domiciliaria (Código 9908665).

3. La actividad empresarial de transporte de aquellas empresas de mensajería, distribución y reparto de mercancías que no precisen de las autorizaciones administrativas habilitantes de transporte de mercancías por carretera o de operador de transporte.

Artículo 3 *Ámbito Personal*

Este Convenio afectará a la totalidad de trabajadores de las empresas comprendidas en el mismo, salvo las excepciones contenidas en el Artículo 1 del Estatuto de las personas trabajadoras vigente.

Artículo 4 *Ámbito Temporal*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2026 y tendrá una duración de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre del año 2028, con independencia de la fecha de su publicación en el BOPB y/o DOG.

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. En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente hasta tres meses después de que se produzca la denuncia por alguna de las partes.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del Convenio se prolongaran por tiempo superior al de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará éste prorrogado hasta la finalización de las mismas.

Artículo 6 Incrementos Salariales y Cláusula de Garantía Salarial

1. Incrementos salariales

- Para el año 2026 las tablas salariales y todos los conceptos económicos del convenio se incrementarán en un 3,5 % sobre las de 2025, con efectos de 1 de enero de 2026.

- Para el año 2027 las tablas salariales y demás conceptos económicos del convenio se incrementarán en un 3,3 %, sobre las de 2026, con efectos de 1 de enero de 2027.

- Para el año 2028, las tablas salariales se incrementarán en un 3,2 %, sobre las tablas de 2027, con efectos de 1 de enero de 2028.

Dado el carácter retroactivo de los incrementos salariales, los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo serán abonados con la nómina correspondiente al segundo mes siguiente al de la publicación del Convenio en el Diario Oficial que corresponda, salvo acuerdo formalizado por escrito entre empresa y la representación de las personas trabajadoras que disponga otra cosa.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 2-93
CVE 202610145528
Data 29-9-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

2. Cláusula de garantía salarial

Si a 31 de diciembre de 2028 se constatara, según los datos oficiales del INE, que la suma de los Incrementos de Precios al Consumo (IPC) de los tres años 2026, 2027 y 2028 a 31 de diciembre de cada año, fuera superior al 10% (suma de los incrementos salariales de las tablas para esos años), la Comisión Negociadora del Convenio llevará a cabo una revisión técnica de actualización de las tablas del convenio, no retroactiva, con efectos de 1 de enero de 2029, sobre la que se aplicarán los incrementos que se pacten para el año 2029 y siguientes.

Artículo 7 *Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter.

En el supuesto de la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobará alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia y deberá de considerarse en su totalidad.

Artículo 8 *Garantía Personal*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente "Ad Personam", salvo lo previsto en el art.19.7 sobre asignaciones voluntarias, establecidas a partir del 1 de febrero de 1.998.

Artículo 9 *Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio*

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretar auténticamente el Convenio colectivo, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado y analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio colectivo.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo mayoritario de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Esta Comisión estará compuesta por 8 vocales empresarios/as y 8 vocales trabajadores/as del ramo.

Los componentes de la Comisión Paritaria, serán elegidos por sus respectivas representaciones, preferentemente si han participado en las deliberaciones de este Convenio colectivo. Dicha Comisión Paritaria, se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes, con un previo aviso mínimo de 24 horas. La Comisión estará presidida por el que nombren los miembros de la misma, o bien, por la persona que designe la Autoridad Laboral competente.

Se crearán las respectivas comisiones de mudanzas, grúas y materias peligrosas, formadas por personas empresarias y personas trabajadoras del sector bajo la presidencia del presidente del convenio, en su caso, que, con un calendario de reuniones preestablecidas, negociarán los problemas que se derivan de dichas actividades. Los acuerdos que se tomen en dichas comisiones a través de la Comisión Paritaria del Convenio se incorporarán al texto del convenio formando parte del mismo.

Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria del Convenio, a todos los efectos, cualquiera de las Sedes de las Organizaciones firmantes y que son las siguientes:

- TRANSCALIT. Avenida Gran Vía, 8-10, 1º 4ª, 08902 L'Hospitalet de Llobregat (transcalit@transcalit.com)

- UNO. Avenida de Europa, 10, 28821 Coslada (info@unologistica.org)
- UGT– FeSMC. Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta, 08001 Barcelona (carreteres@catalunya.ugt.org)

- CCOO. Federación de Serveis a la Ciutadania de Comisiones Obreras de Catalunya. Vía Laietana, 16, 7ª planta. 08003 Barcelona. (carretera@ccoo.cat)

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 3-93 | CVE 202610145528 | Data 29-9-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Artículo 10 *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Cumplir las órdenes e instrucciones de la persona empresaria en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se determinarán entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras (comité de empresa, secciones sindicales y delegados) las funciones y las tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en el presente Convenio. Las discrepancias en relación con las funciones realizadas por las personas trabajadoras a que se refiere el artículo 1 del ET podrán ser tratadas en la Comisión Paritaria de Convenio.

Artículo 11 *Productividad*

Ambas partes convienen que la productividad es función, tanto del personal como de los factores que corresponden a la Dirección de la Empresa y que constituye, mediante la misma, uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida.

Artículo 12 *Sistemas de Incentivos*

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. En caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes. Si los implantaran con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, la empresa podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de las personas trabajadoras, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para las personas trabajadoras afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

Las empresas facilitarán y redactarán las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo.

Las empresas no podrán unilateralmente, imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas y/o a las horas extraordinarias, salvo acuerdo expreso entre empresa y persona trabajadora.

Artículo 13. *Rendimiento Mínimo Exigible y Óptimo*

Se entiende por rendimiento mínimo exigible, el definido como correspondiente a una actividad normal con los sistemas internacionalmente conocidos. Asimismo, se deberá determinar un rendimiento óptimo que tenga por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida para que no suponga perjuicio físico o psíquico al trabajador.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 20261014552 8 | Pàg. 4-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La determinación concreta, tanto del rendimiento mínimo exigible como la del óptimo y la adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los Representantes de las personas trabajadoras, y en caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes, salvo cuando se implante con el carácter experimental a que se refiere el artículo anterior.

Una vez establecido el rendimiento mínimo exigible, a aquellas personas trabajadoras que no lo alcancen por causas que le sean imputables, se les aplicará el artículo 54.2.e) del Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 14 *Normas de Trabajo*

La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, se establecerán de común acuerdo entre las empresas y los Representantes de las personas trabajadoras. En cualquier caso, las empresas podrán exigir la atención, vigilancia y limpieza del interior de los vehículos, de la maquinaria, de los útiles, etc.

Las empresas tienen la obligación de que los vehículos se hallen en buenas condiciones, y que cumpla las normas y Reglamentos que a tal fin recoge la Ley.

Artículo 15 *Redistribución y Traslados de Personal*

En el caso de que la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará la categoría profesional de éste y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

En el caso de cambiar de lugar de trabajo, las empresas abonarán a las personas trabajadoras, el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas. Las Empresas están obligadas a comunicar a las personas trabajadoras el cambio de domicilio del centro de trabajo, con una antelación mínima de tres meses.

Cuando el cambio de lugar de trabajo, suponga cambio temporal de residencia, y al objeto de que ésta potestad de la empresa no repercuta en perjuicio del trabajador/a, la empresa deberá comunicarlo por escrito, con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el artículo 40.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras, y posteriores Disposiciones.

Artículo 16 *Jornada Laboral*

La jornada laboral será de 39 horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, regulándose de conformidad con el RD 2001/1983, y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre cada empresa y los Representantes de las personas trabajadoras. En aquellos casos en que la empresa y Trabajadores establezcan, de común acuerdo, una jornada semanal de 40 horas efectivas, acordarán tres días de descanso retribuidos que podrán disfrutarse en la forma que libremente pacten.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, podrá establecerse un calendario de distribución distinta de la jornada que implique la posibilidad de superar los topes máximos, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las personas trabajadoras, respetando los descansos mínimos fijados por la Ley.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de 20 minutos diarios como mínimo, para el tiempo del "bocadillo". Dicho tiempo tiene la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo. Los contratados a tiempo parcial disfrutaran del descanso de bocadillo proporcional a su jornada, pudiendo ampliar dicho tiempo hasta un mínimo de 20 minutos no teniendo esa diferencia consideración de trabajo efectivo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas entre empresas y personas trabajadoras.

Las empresas que abran en sábados y que están recogidas en las excepciones, no podrán realizar una jornada legal superior a cuatro horas.

Asimismo, se considerará permisible el trabajo en sábado, en los siguientes casos:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 5-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

a) Porteros/as de las empresas que cuenten con este servicio de vigilancia, de acuerdo con los turnos que vinieren estableciéndose.

b) Personal encargado de la reparación de camiones cuando éstos deban continuar el viaje el lunes, a primera hora.

Con carácter general se mantendrán en sábado, las guardias y retenes para las situaciones excepcionales de urgencia, es decir, para el trabajo no habitual. Estas guardias, las realizarán las personas trabajadoras que vinieran trabajando en sábado con anterioridad a este acuerdo, y a través de un sistema de turnos, estrictamente rotatorios.

- Excepciones Mencionadas (en vigor desde el 01.01.1985):

- Mudanzas.
- Mercancías perecederas.
- Medicamentos y suministros hospitalarios.
- Distribuidores de productos derivados del petróleo.
- Grúas de construcción, especiales de gran tonelaje y salvamento.
- Agencias de transportes de cualquier actividad de transporte que en la fecha, trabajen los sábados.

En todos los casos de las excepciones, se trabajará, de manera rotativa, dos sábados de cada seis como máximo. En las empresas de menos de 10 personas trabajadoras, se tendrá en cuenta el número de personas trabajadoras de plantilla, para establecer la rotación. La modificación pactada para trabajos en sábados no supondrá reducción de jornada.

A partir de este acuerdo se mantendrán los derechos adquiridos tanto individual como colectivamente, de manera que las empresas que con anterioridad vinieran realizando su jornada de lunes a viernes mantendrán en todos los casos esta situación.

Artículo 17 *Horas Extraordinarias*

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado en cada empresa, con los criterios expuestos en el artículo anterior.

Su realización es voluntaria por parte de las personas trabajadoras, salvo las excepciones establecidas en las disposiciones vigentes en la materia.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único, que en ningún caso será inferior al concepto de hora ordinaria pactada a estos efectos y figurada en tablas. La cuantía de las horas extraordinarias se refleja para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 18. *Vacaciones*

18.1 Vacaciones

Todo el personal al servicio de las Empresas regidas por el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de un período de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real. Preferentemente se disfrutarán entre los meses de Junio a Septiembre, salvo en aquellas empresas que por, su tipo de trabajo, durante este período vean incrementada su actividad productiva. En este último supuesto las personas trabajadoras verán incrementadas las vacaciones en dos días, que no podrán adicionarse en el supuesto de efectuar vacaciones fraccionadas.

Dentro del primer trimestre del año, se establecerán de mutuo acuerdo entre los representantes de las personas trabajadoras y la Empresa, las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador y una vez fijadas, las empresas no podrán modificarlas unilateralmente.

Con independencia de lo anterior, las Empresas podrán pactar individualmente con sus trabajadores, con la intervención de sus Representantes, el fraccionamiento de las vacaciones, de manera que 21 días naturales se realicen en el período estival de forma consecutiva, (se entiende por periodo estival el comprendido entre 21 de junio y 21 de septiembre) el resto 14 días naturales, a lo largo del año, que podrán fraccionarse de mutuo acuerdo entre las partes.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 6-93 | CVE 202610145528 | Data 29-9-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Este pacto podrá extenderse también de común acuerdo, en caso de que el fraccionamiento afecte a vacaciones establecidas, en meses distintos a los veraniegos.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal ni en víspera.

18.2 Bolsa de Vacaciones

Se establece una Bolsa de Vacaciones en compensación de los gastos de desplazamientos vacacionales cuyo importe se fijará anualmente en las tablas salariales del Convenio. Este importe se incrementará cada año con los incrementos pactados para el conjunto de los elementos económicos del Convenio. En función de la permanencia de la persona en la empresa la Bolsa se abonará íntegra o proporcionalmente.

El importe de la Bolsa, reflejado en las tablas salariales, se abonará a todas las personas trabajadoras coincidiendo con su disfrute.

Artículo 19 *Condiciones Económicas Y Estructura Salarial*

19.1.- La totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

19.2.- No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a las personas trabajadoras por los conceptos siguientes.

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador/a por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

19.3.- En la estructura del salario se distinguirán el Sueldo o Salario Base, los Complementos Salariales y las Asignaciones Voluntarias Adicionales.

19.4.- El presente Convenio establece para cada categoría un Salario Base y un Plus de Convenio que son los que constan en las tablas salariales anexas.

Dichas percepciones son mínimas y obligatorias y para alcanzar su cuantía no podrá absorberse cantidad alguna, salvo aquellas a que se refiere el apartado 19.7 del presente artículo.

19.5.- Complementos por Cantidad o Calidad de trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

19.6.- En especie, tales como manutención y alojamiento, cuyo importe no podrá exceder en ningún caso del 30% del Sueldo o Salario Base.

19.7.- A partir del día 1 de febrero de 1998, fecha de entrada en vigor del Acuerdo General para las Empresas de Transportes por Carretera, las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Convenio colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el art. 4.2.c) del Estatuto de las personas trabajadoras.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 7-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir del 1 de febrero de 1998, o en virtud de convenios o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

Las empresas informarán semestralmente a los representantes de las personas trabajadoras del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

Artículo 20 *Gratificaciones Extraordinarias*

Las pagas de junio, Navidad y marzo, se abonará a razón de treinta días de la columna correspondiente al salario base, plus convenio, más antigüedad.

El pago de dichas gratificaciones deberá realizarse, antes del día 22 del mes correspondiente, excepto la de Navidad que se abonará no más tarde del día 15 de diciembre, salvo que su abono se viniera efectuando, de hecho, prorrateado mensualmente, y en su defecto, cuando sea acordado con los representantes legales de las personas trabajadoras.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

El año de ingreso del trabajador/a, se liquidarán en las fechas de abono de las pagas la parte proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 21 *Plus de Peligrosidad y Trabajo en Cámaras de Congelación*

a) Plus de Peligrosidad

El personal que realice trabajos de transporte (conductores/as y acompañantes) o manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos, y toda clase de ácidos recogidos en ADR, percibirá durante el tiempo que realice dichos trabajos un plus consistente en el 10% del salario base más antigüedad.

Las empresas autorizadas para realizar transporte y manipulación de mercancías catalogadas de peligrosas en régimen de carga fraccionada, de común acuerdo con los Representantes de las personas trabajadoras, designarán y formarán oportunamente, de entre su plantilla, el número de mozos especializados en función del volumen de dichas mercancías, con objeto de que realicen preferentemente estos trabajos. Este grupo percibirá, por dicho concepto, el 10% sobre el salario base mensual más antigüedad.

La Comisión Paritaria estudiará las formas y modalidades de dichos planes de formación.

Cuando un vehículo de mercancías peligrosas entre en talleres para ser reparado, la empresa deberá proceder a la correspondiente desgasificación, ajustándose en todo caso a lo establecido en la Legislación Vigente.

b) Plus de Trabajo en Cámaras de Congelación

Las personas trabajadoras que realicen su trabajo de forma habitual continua o discontinua en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación -18°C o inferiores, percibirán para el año 2026 y sucesivos las cantidades reflejadas en los anexos correspondientes.

Se entenderá devengado el plus, aun cuando la temperatura de la banda de -18°C, establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por manutención o apertura de puertas motivada por la entrada o salida de mercancías y cuando además el/la trabajador/a estibe o cargue manualmente los productos congelados desde la cámara de congelación al vehículo.

Por la naturaleza del plus éste dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote al trabajador/a de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador/a no sufra bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esa circunstancia.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 8-93
CVE 202610145528
Data 29-9-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

La percepción de este plus es compatible con el disfrute del día adicional para asuntos propios por el trabajo en cámaras frigoríficas a 0º centígrados.

En cuanto a la jornada para este tipo de trabajo, se encuentra regulada en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre.

Artículo 22 *Plus de Nocturnidad*

Las personas trabajadoras, independientemente de la forma en que fueren contratadas, cuando presten sus servicios entre las 22.00 las 06.00 horas, percibirán un plus consistente en el 25% del salario base que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

Artículo 23 *Plus de Antigüedad*

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, se satisfará a razón de un cuatrienio al 10% y cinco quinquenios al 10%, calculado sobre el salario base pactado en el presente Convenio para cada categoría.

Artículo 24 *Quebranto de Moneda*

El personal que realice funciones de cobro de forma habitual, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá por el concepto de quebranto de moneda la cantidad establecida en los anexos correspondientes, cuando el importe de lo cobrado en efectivo metálico sea igual o superior a 900€ mensuales, respetando los derechos adquiridos.

Artículo 25 *Dietas*

El personal que salga de su residencia por causa del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá el nombre de dieta cuyo importe se detalla en los anexos adjuntos.

A efectos de devengo de dietas, se consideran solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del productor de su centro de trabajo entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo hasta la llegada del mismo.

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue a la persona conductora a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y retorne después de las catorce horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

La empresa, antes del comienzo del viaje, facilitará a la persona conductora los medios adecuados, de forma que esta no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de la dieta que proceda.

Las empresas, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a las personas trabajadoras alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Salvo que se acuerde, con la representación legal de las personas trabajadoras, o en su ausencia, individualmente, la distribución de su importe como mejora de manutención por pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

La dietas TIR empezarán a devengarse una vez cruzada la frontera española y hasta que la misma vuelva a cruzarse de regreso a territorio español.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 9-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La persona conductora que realiza ruta sometida a reglamentación ADR cobrará como dieta nacional la cantidad establecida en el anexo correspondiente.

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las comidas que por necesidades del servicio y a petición de las empresas tenga que realizar el personal de plaza tendrán carácter extrasalarial ya que constituyen la ayuda compensatoria por realizar la comida fuera de su domicilio, por necesidad de la empresa. Se abonarán a razón del importe que figura en el anexo correspondiente.

Se considerarán comida plaza las de aquel personal que retorne a su centro de trabajo, antes de las 20.00 horas. Queda excluido el personal de turno. En esta materia se respetarán especialmente los derechos adquiridos.

Las empresas, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a las personas trabajadoras alojamiento, salvo que se acuerde, con la representación legal de las personas trabajadoras, o en su ausencia, individualmente, la distribución de su importe como mejora de manutención por pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Artículo 26 *Jubilaciones*

- Jubilación forzosa

Con el propósito de fomentar las posibilidades de empleo de las personas trabajadoras jóvenes, se establece la jubilación forzosa al cumplir la persona trabajadora los 68 años de edad, siempre que se cumplan los requisitos legalmente exigidos. En todo caso, la jubilación forzosa únicamente podrá aplicarse cuando la persona trabajadora tenga cubierto el período de carencia necesario para causar derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva.

En caso de no alcanzarse el derecho a la pensión en el porcentaje indicado, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se cumpla dicho requisito.

La jubilación forzosa deberá suponer la contratación indefinida y a tiempo completo de un nuevo trabajador o trabajadora.

- Jubilación a los 64 años

En aquellos casos en que pueda darse un supuesto especial de reducción de edad por trabajos especialmente penosos, peligrosos o insalubres, discapacidad, determinados colectivos, o regímenes transitorios muy concretos, se analizará la posibilidad de la solicitud de jubilación a los 64 años, con los datos personales y de cotización del trabajador afectado.

- Jubilación Parcial

Las personas trabajadoras podrán acceder a la Jubilación parcial siempre que lo soliciten a la empresa con una antelación mínima de tres meses. La empresa estará obligada a aceptarla, en el plazo de treinta días a contar desde la solicitud, siempre que exista trabajador/a relevista y que se acredite por parte del solicitante que cumple con los requisitos legales para ello: en la actualidad, con lo dispuesto en el artículo 215.2.a) de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones legales y reglamentarias concordantes, o en su día, las normas que las sustituyan.

La jornada de trabajo y el salario deben reducirse en los porcentajes establecidos por la normativa aplicable solicitados por la persona trabajadora.

La relación laboral se extingue al producirse la jubilación total.

Son compatibles la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca a la persona trabajadora.

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes.

Artículo 27

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 10-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

27.1 Accidente de Trabajo y Enfermedad

Las empresas abonarán en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el cien por cien del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo señalado en la Legislación sobre Accidentes de Trabajo. Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente o enfermedad, se completará el cien por cien del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al cien por cien del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A las personas conductoras se les abonará el cien por cien del salario real.

Las bajas sucesivas sin hospitalización, y dentro del mismo año natural, siempre que las mismas superen los 30 días de duración, se abonarán al 90 % del salario real a partir del día 31, sin retroactividad, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los doce meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

27.2 Fallecimiento Fuera Plaza

Cuando se produzca el fallecimiento fuera de plaza, en función del trabajo y por causa de éste, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para estos casos tienen establecidas la Seguridad Social.

Artículo 28 *Prendas de Trabajo*

Las Empresas facilitarán anualmente, a sus trabajadores/as, las prendas de trabajo que a continuación se especifican:

Las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero.

- Personal administrativo de muelle, que lo solicite:

– 2 batas o 1 pantalón, 1 chaquetilla y 1 camisa de verano.

- Personal de movimiento:

– Verano: 2 pantalones y 2 camisas manga corta.
– Invierno: 2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 chaquetas y 2 Jerséis.
– 1 anorak cada 2 años.

- Personal de taller y engrase:

– 3 monos o 3 chaquetillas y 3 pantalones.
– 2 jerséis.

Las empresas facilitarán la ropa de trabajo adaptada a premamá, en aquellos casos que la interesada lo solicite y le corresponda.

Las citadas prendas, que serán de buena calidad, así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

Las empresas tendrán a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 11-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Asimismo, al personal que realice tareas que supongan el manejo de material pesado o inciso-cortante, se le proveerá del correspondiente calzado de seguridad, respetándosele las garantías Ad Personam.

En el caso de tareas realizadas al aire libre, se facilitará a las personas trabajadoras un equipo completo de protección contra la lluvia que incluirá necesariamente impermeable y botas adecuadas.

Artículo 29. *Retirada del Permiso de Conducción*

En caso de que a un/a conductor/a, le fuese retirado el permiso de conducción y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio, y se garantizarán durante dicho período las percepciones correspondientes a su categoría. Si la retirada es por seis meses, dicho beneficio, sólo podrá ser utilizado una sola vez.

Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de Conductor/a, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de seis meses al cien por cien, y por el resto del período de suspensión se reducirá al ochenta por ciento de las percepciones que correspondan.

Se excluirá el caso de ingestión de drogas y/o alcohol probada y/o habitual.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas 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. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana, con retribución del trabajo que se realice.

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carné por puntos y de la pérdida de los mismos, a aquellas personas trabajadoras que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa le abonará el coste de la póliza, con un máximo de 75€ anuales.

En el supuesto de que la retirada sea de las que obligan a la empresa a mantener el salario y acoplarlo a otro trabajo, el importe del seguro percibido (excluyendo las mejoras que pueda haber concertado la persona trabajadora a su cargo) deberá ser abonado a la empresa y de no hacerse la empresa no estará obligada al abono del salario, situándose en tal caso durante el tiempo que dure dicha retirada (hasta un máximo de 13 meses) la persona trabajadora en excedencia. Procediéndose a la reincorporación inmediata en su puesto de trabajo una vez recuperado el permiso de conducción, manteniéndose igualmente la antigüedad y demás condiciones laborales. En caso de cese en la empresa, dentro del año de cobertura la persona trabajadora deberá reintegrar el importe percibido por la prima del seguro.

Artículo 30 *Conductores/as Grupo III Apartados 1, 2 y 3*

a) El/la conductor/a que haya estado ausente más de 5 días y vuelva al centro de trabajo habitual, tendrá derecho al descanso reglamentario establecido.

b) Las empresas deberán facilitar obligatoriamente al conductor/a las hojas de control y ruta establecidas en la legislación vigente y en el Acuerdo Internacional del Transporte por Carretera.

c) En la obtención de tarjeta de tacógrafo digital, las empresas abonaran hasta un máximo de 30€, previa justificación de su obtención. No obstante, la persona trabajadora que la obtenga, deberá permanecer en la plantilla de esa empresa por tiempo no inferior a 1 año, debiendo reintegrar el importe íntegro percibido en caso de cesar en la empresa, antes de dicho período.

d) En las renovaciones de los permiso de conducción, ADR, tarjeta de tacógrafo digital, tanto los gastos que conllevan, como el tiempo razonablemente empleado, hasta un máximo de 3 horas, correrán a cargo de la empresa, si bien la persona trabajadora que la obtenga deberá permanecer en la plantilla de esa empresa por tiempo no inferior a 3 años, debiendo reintegrar los importes percibidos en caso de cesar antes de dicho período. En el caso de la renovación del carné ADR, no existirá el límite temporal siendo este el razonablemente necesario.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 12-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 31 *Derechos Sindicales*

a) Las personas trabajadoras podrán reunirse en Asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los Representantes de las personas trabajadoras o Centrales Sindicales más representativas del Sector, previa autorización de aquella, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

b) Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio. Los representantes de las personas trabajadoras dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas.

c) En los Comités de empresa y Delegados de Personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregará copia a la empresa, las horas sindicales, podrán ser acumuladas sin tope, incluso anualmente. Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el Convenio.

d) Cobro de cuota. Las empresas estarán obligadas al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. Las personas trabajadoras que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario/a, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de las personas trabajadoras, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

e) Se reconocen las Secciones Sindicales de empresa. En las de más de 200 trabajadores los Sindicatos que tengan presencia en el Comité de empresa y además una representación superior al 10% del Sector tendrán derecho a un delegado sindical con las mismas condiciones y derechos que la LOLS, establece para las empresas de más de 250 trabajadores.

f) Conforme al artículo 67 del Estatuto de las personas trabajadoras, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la empresa, podrá dar lugar por acuerdo a la reducción correspondiente.

g) La fijación de la disminución significativa de plantilla, se efectuará de común acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

h) Se dotará, previo acuerdo con la empresa, y en aquellos centros de 200 o más trabajadores, del siguiente material:

1. Un local adecuado, siempre que sea posible.
2. Material fungible de oficina razonablemente necesario.
3. Línea telefónica con acceso a Internet.
4. Equipo informático básico.

5. Mobiliario de oficina, cubriendo las necesidades mínimas necesarias (mesas, sillas, armarios, archivadores).

i) En el ámbito del convenio, en aquellas empresas que tengan más de un centro de trabajo en la misma Provincia, se podrá constituir, a propuesta del Comité de empresa y de acuerdo con la empresa, un Comité Intercentros respetando la proporcionalidad de la representación Sindical de los diferentes centros y garantizando un mínimo de un representante por centro.

Artículo 32. *Salud Laboral*

a) Aspectos generales

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para certificar su firme compromiso de colaboración y mejora con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, observarán los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos por las distintas organizaciones empresariales y sindicales en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 13-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

b) Política Preventiva

1. La empresa, a partir del plan de prevención, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todos las personas trabajadoras/as de la empresa.

2. Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.

3. Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de los mismos.

4. En aquellas empresas que por el número de trabajadores/as no corresponda legalmente la constitución de un Comité de Seguridad y Salud se constituirá una Comisión de trabajo integrada por el/los delegados/as de personal y una representación empresarial para atender y abordar los temas de seguridad y salud en el trabajo.

c) Vigilancia de la Salud

1. La vigilancia de la salud, en el ámbito laboral, se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.

2. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse se tratará en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Para ello, se informará anualmente al CSS, mediante documento de carácter epidemiológico, de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán los de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de las personas trabajadoras/as.

3. Las personas trabajadoras/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y los contenidos de esta, así como requerírseles el consentimiento informado. Se procederá a entregar copia de los resultados de los exámenes de salud particulares a las personas trabajadoras/as que se hayan sometido a los mismos.

4. Cuando, como resultado de los exámenes médicos derivados de la vigilancia de la salud con relación a la aptitud del trabajador/a para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador/a sea calificado como “no apto” para su trabajo habitual, se valorará en el seno del CSS la posibilidad del cambio de puesto de trabajo, siempre que la persona trabajadora lo solicite.

d) Formación en Prevención

1. Para fomentar la cultura preventiva en la empresa se considera indispensable la formación en materia de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras y para los mandos. Por ello, dependiendo de las tareas que en cada centro de trabajo se desarrolle, se implantarán planes de formación específicos.

2. La formación que reciban las personas trabajadoras estará centrada en el puesto de trabajo al que estén adscritos y versará como mínimo sobre:

- Riesgos potenciales.
- Productos que se utilizan.
- Procedimientos de prevención.
- Protecciones mecánicas.
- quipos de protección individual (EPI’s): Correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

La formación en materia de prevención se dará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral, de optarse por otro horario alternativo este sólo podrá modificarse previo acuerdo en el seno del Comité de Seguridad y Salud y no supondrá en ningún caso coste alguno para las personas trabajadoras.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 14-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

e) Coordinación empresarial

En el seno del CSS se discutirá el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva

Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a las personas trabajadoras, delegados/as, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresas, representantes de las personas trabajadoras y servicios de prevención

f) Delegados/as de Prevención

Los Delegados/as de Prevención, sean o no miembros del Comité de empresa, gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de las personas trabajadoras/as, así como las funciones y facultades recogidas en los artículos 36.2.a), 36.2.c), 37.1 y 37.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, es decir:

- Reuniones del CSS
- Convocatorias del empresario/a relacionadas con la prevención de riesgos.
- Visitas al centro de trabajo cuando se hayan producido daños a la salud de las personas trabajadoras.

- Acompañar a los técnicos o personas que realicen la evaluación de riesgos, miembros del servicio de prevención, inspectores de trabajo.

g) Pausa PVD- Para trabajadores/as usuarios/as de equipos de pantalla de visualización.

Son consideradas personas trabajadoras usuarias de PVD, todas aquellas que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.

Con el fin de aplicar el criterio anterior, ambas representaciones negociarán las pausas que puedan corresponder en los términos previstos legalmente (RD 488/1997). De no llegarse a un acuerdo ambas representaciones se someterán a los procedimientos del TLC.

h) Dispositivos correctores de la visión

Aquellos dispositivos correctores de la visión a que se refiere el R.D. 488/1997, que sean prescritos en los reconocimientos médicos, según protocolos de vigilancia de la salud por puesto de trabajo, con el fin de poder trabajar a las distancias requeridas específicamente en el puesto equipado con pantalla de visualización de datos, serán proporcionados por la empresa. Los términos en los cuales serán proporcionados, se acordarán con la RLT.

i) Plazos de Resolución

La Comisión Paritaria resolverá, en el plazo de tres meses, aquellos temas que en torno a Salud Laboral le planteen algunas de las partes.

Artículo 32 Bis. *Protocolo Frente a Catástrofes y Fenómenos Meteorológicos Adversos*

En aplicación de la Disposición Final Segunda 4, del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, las empresas deberán implantar un protocolo que recoja medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Artículo 33 *Chequeo Médico*

Las empresas establecerán los oportunos Convenios de Cooperación con las Administraciones Públicas competentes, a fin de que corriendo por cuenta de las mismas los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por ésta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal, los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la Legislación en materia sobre prevención de riesgos laborales.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 15-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El personal conductor y el personal que preste su trabajo frente a pantalla y las personas trabajadoras expuestas a productos químicos, y todas aquellas que estén expuestas a las condiciones de peligrosidad y penosidad establecidas en el artículo 21 de este Convenio, si lo solicitan, se le efectuará, además, una revisión cada seis meses.

Se llevarán a cabo las gestiones oportunas para que se establezcan chequeos médicos específicos en función de los distintos grupos profesionales con carácter preventivo y teniendo en cuenta posibles enfermedades profesionales.

Artículo 34 *Permisos*

1. Permisos Retribuidos

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho legalmente constituidas.

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

c) Tres días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Se entiende por desplazamiento siempre que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Un día de permiso retribuido por razón de boda de padres/madres, hermanos/as o hijos/as.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1. del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente, según lo establecido en el artículo 31 del presente convenio.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 16-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

j) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

k) Dos días de permiso retribuido y de carácter no recuperable para asuntos personales que deberán solicitarse con una antelación mínima de 48 horas y que se concederán siempre que su disfrute no afecte a más del 10% del grupo profesional en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada. Las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo habitualmente en cámaras frigoríficas a menos de 0º centígrados, dispondrán de un día adicional para asuntos propios.

l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Cada uno de los beneficios establecidos en el presente artículo para los matrimonios o cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.

2. Permisos No Retribuidos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a cinco días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos personas trabajadoras de la misma sección.

Artículo 35. *Pólizas*

Las empresas vienen obligadas a contratar para sus trabajadores/as, un Seguro de Accidente, ateniéndose a la Normativa Vigente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de Accidente Laboral, sus cuantías para cada año serán las reflejadas en los anexos correspondientes.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados siendo su vigencia la total del Convenio.

Las empresas dispondrán de un plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación a las partes del acuerdo de registro y disposición de publicación por parte de la Autoridad Laboral, conforme a lo previsto en el artículo 90 de Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

Artículo 36. *Pluriempleo*

Las empresas se comprometen a no contratar a personas trabajadoras que presten servicios en jornada completa en una empresa y cuyo contrato supondría situación de pluriempleo. En ningún caso la suma de las dos jornadas podrá suponer que se superen 8 horas diarias.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 17-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 37 *Clasificación Profesional*

37.1. del Personal

Sección Primera. Principios Generales

1. La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

2. Las Comisiones Negociadoras de Convenios colectivos de ámbito inferior que consideren conveniente cualquier modificación, adición o supresión de Grupos o Categorías Profesionales, en relación con los establecidos en el presente Capítulo, podrán formular a la Comisión Paritaria del Acuerdo General las propuestas que estimen oportunas.

3. Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio y con acomodamiento a lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de las personas trabajadoras, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el art. 22.3. del Estatuto de las personas trabajadoras, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria del Acuerdo General.

Las personas trabajadoras que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

Independientemente de los supuestos anteriores, las personas trabajadoras, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Sección Segunda. Clasificación General

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I - Personal Superior y Técnico
- Grupo II - Personal de Administración
- Grupo III - Personal de Movimiento
- Grupo IV - Personal de Servicios Auxiliares

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de "Personal de Alta Dirección".

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

I.1. Director/a de Área o Departamento

Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 18-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

I.2. Director/a o Delegado/a de Sucursal.-

Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías I.1 y I.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

I.3. Jefe de Servicio

Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

I.4. Titulado/a de Grado Superior

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

I.5. Titulado/a de Grado Medio

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

I.6. Jefe de Sección

Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

I.7. Jefe de Negociado

Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

I.8. Jefe de Tráfico de Primera

Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de Jefes de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

I.9. Jefe de Tráfico de Segunda

Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 19-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

I.10. Encargado/a General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores

Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director/a o Delegado/a de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

I.11. Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas

Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

I.12. Jefe de Taller

Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

I.13. Contramaestre o Encargado/a

Comprende esta categoría a aquéllos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

Grupo II: Personal de Administración

Pertenecen a este grupo profesional todos las personas trabajadoras que en las distinta dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

II.1. Oficial de Primera

Es el/la empleado/a que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

II.2. Oficial de Segunda

Pertenecen a esa categoría aquéllos/as que subordinados/as, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados/as administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional las personas trabajadoras cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 20-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

II.3. Encargado/a de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles

Es el/la empleado/a, dependiente o no del Encargado/a General, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal, Encargado/a General ni Jefe de Tráfico.

II.4. Encargado/a de Garaje

Es la persona responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

II.5. Auxiliar

Es el/la empleado/a que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

II.6. Telefonista

Es el/la empleado/a encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Grupo III: Personal de Movimiento

Pertenecen a este grupo todos las personas trabajadoras que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

III.1. Conductor/a mecánico/a.

Es la persona trabajadora que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C + E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo la responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligada a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + E", los conductores/as que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado III.4.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 21-93 | CVE 202610145528 | Data 29-9-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

III.2. Conductor/a

Es la persona trabajadora que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C + E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es la responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

III.3.- Conductor/a-Repartidor/a de vehículos ligeros

Es la persona trabajadora que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

III.4. Obligaciones específicas de las personas conductoras, comunes a las categorías profesionales III.1 y III.2

Mediante el complemento de puesto de trabajo que se acuerde colectivamente en el ámbito de la empresa, además de las generales de conductor/a, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

III.4. A. Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos

Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

III.4.B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.

Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 22-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

III.4.C. Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

III.4.D. Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

III.4 E. El/la conductor/a de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

III.4 F. Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

III.5. Capataz

Es la persona trabajadora que a las órdenes del Encargado/a General, del Encargado/a de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado/a General y Encargado/a de Almacén.

El Capataz de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector-Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

III.6. Capitonista

Entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al conductor/a, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

III.8. Auxiliar de Almacén-Basculero

Se clasifica en esta categoría a aquella persona, a las órdenes del Encargado/a de Almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

III.9. Mozo ordinario

Es la persona trabajadora cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 23-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Grupo IV.- Personal de Servicios Auxiliares

Pertenecen a este Grupo todas las personas trabajadoras que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

IV.1. Ordenanza

Es aquella que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

IV.2. Guarda

Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

IV.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

IV.4. Capataz de Taller o Jefe de Equipo

Es la persona que, a las órdenes directas de un Contramaestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

IV.5. Oficial de Primera de Oficios

Se incluye en esta categoría a aquellas personas que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

IV.6. Oficial de Segunda de Oficios

Se clasifican en esta categoría la personas que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles -que es la persona trabajadora que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías IV.5 o IV.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

IV.7. Mozo Especializado de Taller

Se incluyen en esta categoría quienes, procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

IV.8. Peón Ordinario

Es aquella persona cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 24-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Sección Tercera

37.2. Disposiciones Comunes a Diversas Categorías

El/la conductor/a de mercancías peligrosas debe figurar como Conductor/a Mecánico/a y/o ADR. Estas personas conductoras deben estar provistas del permiso correspondiente a esta categoría y que conduzcan vehículos cuyo tonelaje sea superior a 5 toneladas de carga útil.

Los/as conductores/as que conduzcan vehículos de carga útil de más de 16 mil kilos o trailers, se equipararán a la categoría de conductor/a mecánico/a.

Los/as conductores/as de carretillas elevadoras desde 1.300 kilogramos de carga se equipararán a conductores/as de furgonetas, ejerciendo función de manipulador/a de carretilla y de mozo, respetándose las condiciones más beneficiosas que se disfrutan en la actualidad, siempre y cuando ejercieran sus funciones de forma continuada.

A los/as manipuladores/as de Grúas-Puente de muelle, se les reconoce la categoría profesional equiparado económicamente a la categoría de conductor/a furgoneta.

El manipulador-grúa-muelle realizará funciones de mozo especialista en defecto de su función específica.

Los Mozos y Peones se equipararán económicamente, es decir, en cuanto a percepciones, a Mozo Especialista y Peón Especialista, respectivamente, a partir de los dos años de ostentar dicha categoría, desde la fecha de su ingreso en la empresa.

Los auxiliares administrativos que cumplan 4 años de permanencia en la empresa con dicha categoría, pasarán a la categoría de oficial de segunda administrativo, si acreditaran la titulación de formación profesional de primer grado o Bachillerato o cualquier titulación oficial, de carácter análogo, que contemple conocimientos de contabilidad, informática o similares con respecto al puesto desempeñado. Los ascendidos a oficial de 2ª administrativo, podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia.

Los Oficiales de 2ª Administrativos que acrediten una permanencia en la empresa de cuatro años, y acreditan la titulación de F.P. II Grado Rama Administrativa o cualquier titulación oficial de carácter análogo o superior o que en su defecto de manera voluntaria asistan y aprueben los procesos formativos que Sindicatos u Organizaciones Empresariales facilitarán a través de los Organismos Oficiales, accederán a la categoría de Oficial 1ª Administrativo. Dichos procesos formativos se realizarán fuera de la jornada de trabajo. Los ascendidos a oficial de 1ª administrativo, podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia.

Artículo 38 Ayuda Escolar

Las personas trabajadoras que realicen estudios medios o superiores establecerán de común acuerdo con la empresa horarios que permitan el desarrollo de sus estudios sin impedimento al trabajo diario.

Para los hijos de las personas trabajadoras con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, se establece una ayuda escolar para los años 2026, 2027 y 2028, según lo establecido en las tablas correspondientes. Estos importes se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de Junio, y asimismo se abonarán a lo largo de dicho mes.

Artículo 39 *Real Decreto 1561/1995*

La interpretación y desarrollo del Real Decreto 1561/1995, se remite a lo que se establezca a nivel estatal, no aplicándola de forma unilateral por ninguna de las partes.

Artículo 40 *Multas y Sanciones de Tráfico*

Las empresas serán responsables, en su caso, de las sanciones y multas de tráfico y seguridad vial, que se impongan a los/as conductores/as por parte de la autoridad cuando éstas sean imputables a las mismas.

La persona conductora viene obligada, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible. Los desacuerdos en esta materia pasarán a la Comisión Paritaria.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 25-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 41 *Canon Negociación Convenio*

El importe del canon de negociación a que se refiere el Artículo 11 de la LOLS será de 50€, como gastos de gestión de los Sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio. Ambas partes acuerdan que dicho importe se abonará de una sola vez ingresándose por las empresas en la cuenta bancaria que dichos Sindicatos designen a tal efecto.

En el plazo de 30 días después de la fecha de publicación del convenio en el Boletín Oficial correspondiente, las personas trabajadoras que deseen que se les descuente la cantidad que en concepto de canon de negociación se ha recogido en el párrafo primero del presente Artículo, deberán de manifestarlo voluntariamente, y por escrito a la Dirección de la empresa.

Esta cláusula tiene la vigencia del presente Convenio.

A fin de facilitar las gestiones burocráticas en relación con el canon de negociación del convenio, en las empresas donde exista comité de empresa o delegados de personal, el trabajador que no desee que se le descuente dicho canon, lo comunicará por escrito a estos. Una vez terminado el plazo establecido (30 días), estos le entregarán a la empresa la relación definitiva, procediendo la empresa al descuento automático del canon y su ingreso en la cuenta que los sindicatos designen a tal efecto.

Artículo 42 *Duración del Contrato. Ascensos*

42.1. El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarle de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

42.2. Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de las personas trabajadoras en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

42.3. La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para las demás personas trabajadoras.

42.4. La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de las personas trabajadoras en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine La Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 43. Tribunal Laboral de Catalunya

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- Conciliación, a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 26-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

de los conflictos previstos anteriormente.

- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en dicha materia.

Artículo 44. *Formación Continua*

Con el fin de fomentar la formación continua, se creará una Comisión Paritaria del Sector, que tendrá una composición de 8 miembros, 4 de la representación Patronal y 4 de la representación Sindical, esta Comisión se constituirá como máximo a los 2 meses de la firma del Convenio.

La Comisión Paritaria de la Provincia de Barcelona, tendrá como funciones:

- Fomentar la formación de las personas trabajadoras de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Estatales en la materia.

- Informar, orientar y promover los Planes Formativos de la Fundación Estatal para el Empleo (FUNDAE) existentes en la provincia de Barcelona.

- Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de Formación Continua de empresas y personas trabajadoras del Sector en la Provincia de Barcelona.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta promoverá, las siguientes cuestiones:

a) Promover el desarrollo personal y profesional.
b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.
d) Contribuir a la Formación.

Todas las empresas tienen la obligación de informar a los Representantes Legales de las personas trabajadoras de cuál es la formación realizada y los permisos individuales de formación (PIF) que concederán en base a las disposiciones legales.

Artículo 45 *Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo*

En los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, la empresa no procederá con dichas medidas, sin haber agotado un período de consultas de 30 días para las empresas con Comité de Empresa y 15 días para las empresas con Delegado de Personal, salvo existencia de un plazo legal superior.

Artículo 46 *Empresas de Trabajo Temporal*

En la contratación de servicios con las Empresas de Trabajo Temporal, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

- Supuestos de utilización

1. El Contrato de Puesta a Disposición es el que se firma entre la empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria teniendo por objeto la cesión de la persona trabajadora para prestar servicios en la Empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel.

2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal i una empresa usuaria en los mismos supuestos i bajo las mismas condiciones i requisitos en la que la empresa usuaria podría suscribirse a un contrato de duración determinada de acuerdo con el que dispone el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores

Así mismo, se pueden suscribir contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría suscribirse un contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y aprendizaje conforme lo que dispone el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 27-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

3. El contrato de puesta a disposición se debe formalizar por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

- Duración

1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición deberá atenerse a lo que disponen los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo que dispone el artículo 12.3 de la Ley de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), en cuanto a los eventuales periodos de formación previos.

2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el/la trabajador/a continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato Indefinido.

3. Será nula la cláusula del Contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación de la persona trabajadora por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

- Exclusiones

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores/as en huelga en la empresa usuaria.

b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.

c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51, y 52, apartado c), del Estatuto de las personas trabajadoras, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

d) Para ceder trabajadores/as a otras Empresas de trabajo temporal.

Se acuerda constituir una Comisión que analice y estudie dentro del Sector la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal.

Dadas las peculiaridades del sector, se conviene que estas contrataciones, en el cómputo anual y por centro de trabajo, se mantengan dentro de los siguientes porcentajes, y que su superación se puede analizar en los casos en que sea apropiado, a criterio de la Comisión a constituir:

- Empresas de más de 26 y hasta 100 trabajadores, el 25%.
- Empresas de más de 100 trabajadores el 20%.

En ambos casos se redondeará el exceso a la unidad inmediatamente superior.

Artículo 47. *Inaplicación Salarial y Descuelgue de Convenio*

Aquella empresa que por razones económico-financieras no pudiese hacer frente, en todo o parte, a las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio colectivo, deberá, para poder acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos, comunicar con carácter previo al inicio de procedimiento su intención mediante escrito a la Comisión Paritaria del Convenio.

El procedimiento a seguir será de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de las personas trabajadoras y el Decret 245/2013, de 5 de noviembre, de organización y funcionamiento de la Comissió de Convenis col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

En las empresas donde se acuerde el descuelgue, se creará una Comisión de Seguimiento, integrada por los Representantes de las personas trabajadoras de la empresa y la Dirección de la misma, que con el asesoramiento necesario velará por el cumplimiento de lo acordado, así como por la superación de las causas que motivaron el descuelgue. Se guardará total sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por la empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 28-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 48. *Contrato de Formación*

Podrá utilizarse esta contratación en jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 25 años, con el objeto de facilitar la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de alguno de los oficios o puestos de trabajo correspondientes a los Grupos de personal administrativo y taller, que se detallan en las tablas salariales anexas al presente Convenio, al amparo de lo establecido en el artículo 11.2 del vigente Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 49. *Contratación a Tiempo Parcial*

Para que las empresas puedan contratar directamente a un trabajador mediante contrato de una duración de doce horas o menos a la semana, o cuarenta y ocho o menos al mes, será preciso el acuerdo previo con los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 50 *Desarrollo de los Acuerdos Interconfederales para la Estabilidad en el Empleo*

Con efectos de 17 de mayo de 1998, se acuerda la extensión del régimen jurídico de los contratos a que se refiere el artículo 15 del ET. En este sentido, la duración del contrato de duración determinara por circunstancias de la producción de conformidad de conformidad con lo que prevé el artículo 15.2 del ET, podrá tener una duración de un año, 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 sustitución, no deberán superar en cómputo 12 meses en condiciones de jornada homogénea y por centro de trabajo, los siguientes límites:

a) Hasta 50 trabajadores, 35%
b) Hasta 100 trabajadores, 30%
c) Más de 100 trabajadores, 25%

Se redondearán al alza las fracciones resultantes.

Las partes firmantes de este acuerdo, podrán requerir a la representación legal de las personas trabajadoras o a 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 17 de mayo de 1.999, 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 las personas trabajadoras en la empresa.

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

Artículo 51. *Preaviso*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 49. d) del Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de las personas Trabajadoras, el trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con el plazo previsto legalmente en su contrato y en defecto de este, con 15 días de antelación, quedando en caso contrario la empresa, facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 29-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 52 *Régimen Disciplinario*

52.1. Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el Acuerdo General, el Convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de la persona trabajadora, si ésta fuera posteriormente absuelta de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

52.2. Son Faltas Leves

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

52.3.- Son Faltas Graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la persona empresaria en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar la persona trabajadora.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 52.2, siempre que:

– La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 52.2.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 52.2.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 52.2.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 30-93 | CVE 202610145528 | Data 29-9-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

– Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 52.2.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

52.4.- Son Faltas Muy Graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros/as de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas a la persona empresaria o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos

5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 53 *Sanciones*

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

En cualquier caso, las empresas estarán obligadas a comunicar a los Representantes de las personas trabajadoras los hechos a imputar y la calificación previa, de la sanción a imponer a un trabajador con la antelación suficiente, que será, como mínimo, de tres días laborables para las faltas muy graves, graves y leves, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. Este trámite no será necesario en la amonestación verbal. En caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y Representantes de las personas trabajadoras, las partes harán uso de las facultades que por Ley se les reconoce.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 31-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Siempre que se trate de faltas muy graves, relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Esta suspensión será comunicada a los representantes de las personas trabajadoras.

De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Podrá acordarse igualmente esta suspensión en otros supuestos, con la conformidad de la RLT.

Artículo 54. *Prescripción*

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 55. *Acoso Sexual*

La Dirección de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el art 53, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 55 Bis. *Garantías, Medidas y Protocolo de Actuación para la Prevención del Acoso y/o la Violencia y la Igualdad Efectiva de las Personas LGTBIQ+ y Trans*

Las partes se remiten en esta materia al Acuerdo de fecha 1 de julio de 2026 que sobre Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso al colectivo LGTBI en el Sector Estatal de Transporte de Mercancías por Carretera se ha firmado por los sindicatos (CCOO y UGT) y las asociaciones empresariales (CETM, Astic y Anatrans) en el ámbito estatal y dentro de las negociaciones para la modificación del II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 56 *Ley de Violencia de Género*

La empresa, bajo la exigencia de total confidencialidad, a petición de las personas trabajadoras que la sufran, adoptará las medidas que resulten más eficaces, recogidas en la Ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y que de modo orientativo se recogen a continuación:

- Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo:

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

- Cambio de centro de trabajo:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 32-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Suspensión del contrato de trabajo:

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo:

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad

Se consideraran justificadas las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 57. *Adecuación Ley Igualdad*

57.1. Protección a la Maternidad

Existe derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc.) puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o , en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

57.2. Discriminación Laboral

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otras personas trabajadoras en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones de la persona empresaria que supongan un trato desfavorable de las personas trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

57.3. Flexibilidad Horaria

Además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, las personas trabajadoras y trabajadoras que tengan a su cargo hijos menores de 12 años, o el cuidado de familiares que convivan con la persona trabajadora y no desempeñen actividad retribuida y/o perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional (a excepción de pensiones derivadas de la Seguridad Social, de jubilación, viudedad e incapacidad) hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, previo acuerdo con la empresa, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

En caso de conflicto o desacuerdo, las partes se someterán al TLC en los términos previstos en el artículo 43 del presente convenio colectivo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 33-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

57.4. Reducción de Jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

En caso de conflicto o desacuerdo, las partes se someterán al TLC en los términos previstos en el art. 43 del presente Convenio colectivo.

57.5. Excedencias

La persona trabajadora tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias;

1. Excedencia Voluntaria:

Periodo mínimo 4 meses, máximo 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Excedencia para Cuidado de Hijos:

Duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Excedencia para Cuidado de Familiares Dependientes: que no desempeñen actividad retribuida:

Duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo.

4. Común a todos los supuestos de excedencia.

a) La excedencia en los supuestos 2) y 3) anteriores, podrá disfrutarse de forma fraccionada.

b) Excepto para la voluntaria, en el resto de los supuestos computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

c) En los supuestos contemplados en los apartados anteriores 2) y 3), el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

57.6. Protección al Embarazo y a la Maternidad / Paternidad

1. Cuidado del lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el permiso retribuido diario para el cuidado del lactante hasta los nueve meses del niño, podrá sustituirse a voluntad del trabajador/a:

a) Por la reducción de la jornada en los términos previstos legalmente, al inicio o al final de la misma.

b) Por acumulación de las mismas, disfrutando de tres semanas acumulables al periodo de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

En el supuesto de parto múltiple, este se incrementará en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. 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 lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. No obstante,

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 34-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

En el supuesto que el trabajador/a opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período del permiso por maternidad.

2. Descanso a tiempo parcial por nacimiento de hijo

Los períodos de permisos por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de las personas trabajadoras, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos legalmente. Una vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

3. Vacaciones

Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso por nacimiento de hijo, podrán disfrutarse aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4. Cobertura de bajas por nacimiento y cuidado de hijos, excedencias y reducción de la jornada

En los supuestos de permiso por nacimiento de hijo, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.

5. Salud y seguridad durante el embarazo

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya este contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

6. Suspensión de contrato por nacimiento de hijo

Las suspensiones de contrato por nacimiento de hijo se regirán por lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 58. Elaboración y Aplicación de los Planes de Igualdad

Las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Ello supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establecen, como medidas de acción positiva.

Por lo expuesto anteriormente y en la medida que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de las personas trabajadoras:

1. De conformidad con los plazos establecidos en la Disposición Transitoria Décimo-segunda del RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, que da nueva redacción al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y los RD-Ley 901 y 902 del 2020, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 35-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
3. La elaboración e implantación de planes de igualdad deberá realizarse con la participación, en su caso, de la representación legal de las personas trabajadoras y contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.
b) Clasificación profesional.
c) Formación.
d) Promoción profesional.
e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
g) Infrarrepresentación femenina.
h) Retribuciones.
i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Para la correcta elaboración e implantación de los Planes de Igualdad en el seno de las empresas se fijan los siguientes objetivos:

a) Reforzar el papel de las empresas en su compromiso y avance en el desarrollo de políticas de igualdad.

b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

c) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará (solicitando, si procede, la ayuda y colaboración de los organismos institucionales pertinentes) un plan de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas cuya finalidad sea evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades.

d) El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá en el ámbito que corresponde, la memoria anual sobre igualdad de oportunidades.

58.1. Método de Trabajo

1. Como metodología de trabajo en la negociación de estos planes de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente con motivo de género, estableciendo la necesidad a recibir de la empresa, de forma previa al diagnóstico, información objetiva en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación, tanto para la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

2. Se establecerá previo diagnóstico, los objetivos del plan de igualdad o en su defecto de las medidas de igualdad. Objetivos, cuantificados y evaluables, cuando sea posible; y objetivos en los diversos campos relacionados con la cuestión de género.

3. La Comisión de Igualdad que en su caso estará compuesta por miembros representantes legales de las personas trabajadoras velará por el buen funcionamiento y seguimiento de los planes de igualdad y acciones que se deriven del mismo.

4. Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter semestral y en todo caso siempre que los movimientos en la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 36-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Los criterios de elaboración del Plan de Igualdad deberán contemplar:

1. El establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer o el hombre esté subrepresentado/a, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla. Garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.

2. El Análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones.

3. Que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio Plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como métodos recomendados para la evaluación de riesgos psico-sociales, los común y convencionalmente adoptados, siempre que incluyan en su metodología la dimensión de género.

4. La mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Teniéndose en consideración siempre que sea posible las situaciones personales diversas, por ejemplo, dependencia sobrevenida (separación con tutela), tener personas y/o menores a cargo, para asistencia a formación. Incorporando de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.

5. La necesidad de Conciliar la vida laboral y personal.
6. La necesidad de difundir y mejorar la Ley de violencia de género.

7. La implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.

8. Análisis de las posibles razones de género cuando en circunstancias diversas, se detecte la pérdida de empleo de la mujer. Estableciéndose criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

58.2. Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad

Para el correcto desarrollo de todo lo previsto en el presente artículo en cuanto a la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos sobre planes y medidas de igualdad en las empresas entre hombres y mujeres, se acuerda en el ámbito del presente convenio colectivo, la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad que estará formada por cuatro representantes de cada una de las partes.

Dicha Comisión entenderá de todas las consultas que se realicen en las mencionadas materias, reuniéndose al efecto cuantas veces sea requerida, se reunirá igualmente semestralmente, con el fin de evaluar la aplicación, desarrollo y evolución en el seno de las empresas de los planes y medidas de igualdad acordados en el presente convenio.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Artículo 59. Trabajo a Distancia y Teletrabajo

En esta materia se estará a lo previsto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, o de aquella que, en su caso, la sustituya.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 37-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Disposición Adicional

Disposición Adicional Primera. *Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo*

Los planes de movilidad sostenible al trabajo incluirán soluciones de movilidad sostenible que contemplen, por ejemplo, el impulso de la movilidad activa, el transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, soluciones de movilidad tanto compartida como colaborativa, soluciones para facilitar el uso y recarga de vehículos cero emisiones, el teletrabajo en los casos en los que sea posible, entre otros, de acuerdo con el principio de jerarquía al que se refiere el artículo 28. Asimismo, se incluirán medidas relativas a la mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, por lo que se fomentará la formación en ambas vertientes. Se tendrán en cuenta no solamente a las personas trabajadoras del centro sino también a los visitantes, proveedores y a cualquier otra persona que requiera acceder al centro de trabajo. Para su elaboración, deberán tener en cuenta, cuando existan, el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad.

Los planes de movilidad sostenible al trabajo serán objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Se entiende por Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo el conjunto de medidas impulsadas por la Dirección del centro de trabajo y elaboradas en el marco de la negociación colectiva, cuyo objeto es racionalizar los desplazamientos al lugar donde se desarrolla la actividad de los empleados, clientes, proveedores y visitantes.

De conformidad con lo previsto en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno, deberán, con fecha límite el 05.12.2026, elaborar, implantar, mantener actualizado y evaluar un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo (PMST), de conformidad con la normativa vigente y con los principios de movilidad segura, sostenible, saludable e inclusiva.

Los planes de movilidad se elaborarán de conformidad a lo dispuesto por el Decreto 132/2024 de la Generalitat de Catalunya

Disposición Transitoria

Disposición Transitoria Primera. *Comisión de Estudio de la Subrogación de Empresas*

Se acuerda la creación de una comisión que de forma específica contemple la subrogación para determinadas actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio, la cual tendrá por objeto analizar, discutir, valorar el alcance y trascendencia, y en su caso, dirimir el ámbito de aplicación de la subrogación, así como los subsectores hipotéticamente afectados. Dicha comisión que tendrá carácter paritario se compondrá de un máximo de 8 miembros. Sus miembros tendrán los mismos derechos y obligaciones que los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo. Sus acuerdos serán asumidos por la Comisión Negociadora e incorporados al Convenio colectivo. Dicha comisión se constituirá y comenzará su trabajo en un plazo no superior al 8 de marzo de 2020, se reunirá con una periodicidad mensual, debiendo quedar concluidas sus deliberaciones en el plazo de un año a partir de su constitución. Caso de no alcanzarse acuerdos, las partes recurrirán a los procedimientos pactados en el artículo 43. Si en la negociación del III Acuerdo General, se regulara esta materia, se disolvería esta Comisión, pasando a incorporar sus acuerdos al presente Convenio.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 38-93
CVE 202610145528
Data 29-9-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

TABLAS SALARIALES 2026

Categorías	Salario Base mes/día	Plus Convenio mes/día	Total mes/día	Total Anual	Base Calculo H.O. según art. 17	Hora Extra
GRUPO I						
Personal Superior y Técnico						
Jefe de Servicio	2.416,58	464,11	2.880,69	43.727,85	-	-
Inspector principal	2.283,10	455,98	2.739,08	41.603,70	-	-
Ingeniero o Licenciado	2.283,10	455,98	2.739,08	41.603,70	-	-
Ingeniero Técnico	1.949,97	435,91	2.385,88	36.305,70	-	-
ATS	1.469,91	406,94	1.876,85	28.670,25	-	-
Jefe de Sección	1.949,97	435,91	2.385,88	36.305,70	20,40	21,33
Jefe de Negociado	1.752,00	423,81	2.175,81	33.154,65	18,63	19,48
Analista	1.752,00	423,81	2.175,81	33.154,65	18,63	19,48
Jefe de Tráfico 1ª.	1.687,33	420,03	2.107,36	32.127,90	18,05	18,88
Jefe de Tráfico 2ª.	1.583,29	413,72	1.997,01	30.472,65	17,12	17,87
Encargado General	1.752,00	423,81	2.175,81	33.154,65	18,63	19,48
Jefe de Taller	1.949,97	435,91	2.385,88	36.305,70	20,40	21,33
Contramaestre o Encargado	1.638,60	417,11	2.055,71	31.353,15	17,61	18,40
GRUPO II						
Personal de Administración						
Oficial 1ª	1.583,32	413,72	1.997,04	30.473,10	17,12	17,87
Programador Ordenador	1.583,32	413,72	1.997,04	30.473,10	17,12	17,87
Oficial 2ª	1.411,81	403,44	1.815,25	27.746,25	15,59	16,27
Controlador Operador	1.411,81	403,44	1.815,25	27.746,25	15,59	16,27
Encargado de Almacén	1.613,69	415,59	2.029,28	30.956,70	17,39	18,17
Auxiliar Administrativo	1.282,34	390,98	1.673,32	25.617,30	14,39	15,01
Perforista-Grabador	1.301,21	396,74	1.697,95	25.986,75	14,60	15,24
Telefonista	1.253,63	393,89	1.647,52	25.230,30	14,17	14,79
GRUPO III						
Personal de Movimiento						
Jefe de Tráfico 3ª.	1.525,13	410,28	1.935,41	29.548,65	16,60	17,34
Capataz	1.469,91	406,94	1.876,85	28.670,25	16,11	16,81
Conductor Mecánico y TPC	49,19	13,62	62,81	29.096,05	16,35	17,09
Conductor	45,42	13,40	58,82	27.280,60	15,33	15,98
Conductor de Furgoneta	42,88	13,23	56,11	26.047,55	14,63	15,26
Conductor Carret. Elev. y Grúa	42,88	13,23	56,11	26.047,55	14,63	15,26
Aux. Almacén -Basculero	41,43	14,75	56,18	26.079,40	14,65	15,29
Mozo Especializado	40,46	14,72	55,18	25.624,40	14,40	15,00
Ayudante Mozo y Mozo Espec.	40,46	14,72	55,18	25.624,40	14,40	15,00
Expendedor y Engrasador	40,46	14,72	55,18	25.624,40	14,40	15,00
Mozo	39,01	14,45	53,46	24.841,80	13,96	14,56

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 39-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Categorías	Salario Base mes/día	Plus Convenio mes/día	Total mes/día	Total Anual	Base Calculo H.O. según Art. 17	Hora Extra
GRUPO IV						
Personal de Servicios Auxiliares y Talleres						
Cobrador	1.243,18	393,22	1.636,40	25.063,50	14,08	14,71
Portero y Vigilante	1.185,88	439,99	1.625,87	24.905,55	13,99	14,59
Limpiadora/hora	4,94	1,74	6,68	24.832,70	13,95	-
Ordenanza	1.185,88	439,99	1.625,87	24.905,55	13,99	14,59
Subjefe o Maestro de Taller	1.727,79	422,48	2.150,27	32.771,55	18,41	19,24
Encargado General	1.583,37	413,72	1.997,09	30.473,85	17,12	17,87
Encargado de Almacén	1.525,13	410,28	1.935,41	29.548,65	16,60	17,34
Jefe de Equipo	48,31	13,57	61,88	28.672,90	16,11	16,81
Oficial 1ª.	47,80	13,52	61,32	28.418,10	15,97	16,67
Oficial 2ª.	44,61	13,34	57,95	26.884,75	15,10	15,76
Oficial 3ª.	42,75	13,20	55,95	25.974,75	14,59	15,24
Mozo de Taller Especialista	40,46	14,72	55,18	25.624,40	14,40	15,00
Peón	39,60	14,65	54,25	25.201,25	14,16	14,78

Dietas	
Dietas Nacionales	
Comida	17,78
Cena	17,78
Dormir	16,75
Desayuno	6,71
Total	59,02
Dieta TIR	
Comida	28,96
Cena	26,71
Dormir	24,94
Desayuno	10,25
Total	90,86
Comida Plaza	13,01
Dieta Alemania	113,71
Dieta Italia	97,17
Dieta Mater. Peligrosas	60,44

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 40-93
CVE 202610145528
Data 29-9-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Otros conceptos	
Bolsa de Vacaciones (art. 18.2)	517,50
Plus Trab.en Cámaras Frig.(art. 21)	84,51
Quebranto de Moneda (art. 24)	13,47

Pólizas (art. 35)	
Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo	62.051,63
En caso de Muerte	54.664,55
Por Invalidez Permanente Total para su profesión habitual	35.458,09
Ayuda Escolar (art. 38)	65,88

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 41-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLAS SALARIALES 2027

Categorías	Salario Base mes/día	Plus Convenio mes/día	Total mes/día	Total Anual	Base Calculo H.O. según art. 17	Hora Extra
GRUPO I						
Personal Superior y Técnico						
Jefe de Servicio	2.496,33	479,43	2.975,76	45.170,98	-	-
Inspector principal	2.358,44	471,03	2.829,47	42.976,63	-	-
Ingeniero o Licenciado	2.358,44	471,03	2.829,47	42.976,63	-	
Ingeniero Técnico	2.014,32	450,30	2.464,62	37.503,88	-	-
ATS	1.518,42	420,37	1.938,79	29.616,43	-	-
Jefe de Sección	2.014,32	450,30	2.464,62	37.503,88	21,07	22,03
Jefe de Negociado	1.809,82	437,80	2.247,62	34.248,88	19,24	20,12
Analista	1.809,82	437,80	2.247,62	34.248,88	19,24	20,12
Jefe de Tráfico 1ª.	1.743,01	433,89	2.176,90	33.188,08	18,64	19,50
Jefe de Tráfico 2ª.	1.635,54	427,37	2.062,91	31.478,23	17,68	18,46
Encargado General	1.809,82	437,80	2.247,62	34.248,88	19,24	20,12
Jefe de Taller	2.014,32	450,30	2.464,62	37.503,88	21,07	22,03
Contramaestre o Encargado	1.692,67	430,87	2.123,54	32.387,68	18,20	19,01
GRUPO II						
Personal de Administración						
Oficial 1ª	1.635,57	427,37	2.062,94	31.478,68	17,68	18,46
Programador Ordenador	1.635,57	427,37	2.062,94	31.478,68	17,68	18,46
Oficial 2ª	1.458,40	416,75	1.875,15	28.661,83	16,10	16,81
Controlador Operador	1.458,40	416,75	1.875,15	28.661,83	16,10	16,81
Encargado de Almacén	1.666,94	429,30	2.096,24	31.978,18	17,97	18,77
Auxiliar Administrativo	1.324,66	403,88	1.728,54	26.462,68	14,87	15,51
Perforista-Grabador	1.344,15	409,83	1.753,98	26.844,28	15,08	15,74
Telefonista	1.295,00	406,89	1.701,89	26.062,93	14,64	15,28
GRUPO III						
Personal de Movimiento						
Jefe de Tráfico 3ª.	1.575,46	423,82	1.999,28	30.523,78	17,15	17,91
Capataz	1.518,42	420,37	1.938,79	29.616,43	16,64	17,36
Conductor Mecánico y TPC	50,81	14,07	64,88	30.054,98	16,88	17,65
Conductor	46,92	13,84	60,76	28.180,38	15,83	16,51
Conductor de Furgoneta	44,30	13,67	57,97	26.910,93	15,12	15,76
Conductor Carret. Elev. y Grúa	44,30	13,67	57,97	26.910,93	15,12	15,76
Aux. Almacén -Basculero	42,80	15,24	58,04	26.942,78	15,14	15,79
Mozo Especializado	41,80	15,21	57,01	26.474,13	14,87	15,50
Ayudante Mozo y Mozo Espec.	41,80	15,21	57,01	26.474,13	14,87	15,50
Expendedor y Engrasador	41,80	15,21	57,01	26.474,13	14,87	15,50
Mozo	40,30	14,93	55,23	25.664,23	14,42	15,04

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 42-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Categorías	Salario Base mes/día	Plus Convenio mes/día	Total mes/día	Total Anual	Base Calculo H.O. según Art. 17	Hora Extra
GRUPO IV						
Personal de Servicios Auxiliares y Talleres						
Cobrador	1.284,20	406,20	1.690,40	25.890,58	14,55	15,20
Portero y Vigilante	1.225,01	454,51	1.679,52	25.727,38	14,45	15,07
Limpiadora/hora	5,10	1,80	6,90	25.650,58	14,41	-
Ordenanza	1.225,01	454,51	1.679,52	25.727,38	14,45	15,07
Subjefe o Maestro de Taller	1.784,81	436,42	2.221,23	33.853,03	19,02	19,87
Encargado General	1.635,62	427,37	2.062,99	31.479,43	17,69	18,46
Encargado de Almacén	1.575,46	423,82	1.999,28	30.523,78	17,15	17,91
Jefe de Equipo	49,90	14,02	63,92	29.618,18	16,64	17,36
Oficial 1ª.	49,38	13,97	63,35	29.358,83	16,49	17,22
Oficial 2ª.	46,08	13,78	59,86	27.770,88	15,60	16,28
Oficial 3ª.	44,16	13,64	57,80	26.833,58	15,08	15,74
Mozo de Taller Especialista	41,80	15,21	57,01	26.474,13	14,87	15,50
Peón	40,91	15,13	56,04	26.032,78	14,63	15,27

Dietas	
Dietas Nacionales	
Comida	18,37
Cena	18,37
Dormir	17,30
Desayuno	6,93
Total	60,97
Dieta TIR	
Comida	29,92
Cena	27,59
Dormir	25,76
Desayuno	10,59
Total	93,86
Comida Plaza	13,44
Dieta Alemania	117,46
Dieta Italia	100,38
Dieta Mater. Peligrosas	62,43

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 43-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Otros conceptos	
Bolsa de Vacaciones (art. 18.2)	534,58
Plus Trab.en Cámaras Frig.(art. 21)	87,30
Quebranto de Moneda (art. 24)	13,91

Pólizas (art. 35)	
Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo	64.099,33
En caso de Muerte	56.468,48
Por Invalidez Permanente Total para su profesión habitual	36.628,21

Ayuda Escolar (art. 38)	68,05

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 44-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLAS SALARIALES 2028

Categorías	Salario Base mes/día	Plus Convenio mes/día	Total mes/día	Total Anual	Base Calculo H.O. según art. 17	Hora Extra
GRUPO I						
Personal Superior y Técnico						
Jefe de Servicio	2.576,21	494,77	3.070,98	46.616,39	-	-
Inspector principal	2.433,91	486,10	2.920,01	44.351,84	-	-
Ingeniero o Licenciado	2.433,91	486,10	2.920,01	44.351,84	-	-
Ingeniero Técnico	2.078,78	464,71	2.543,49	38.704,04	-	-
ATS	1.567,01	433,82	2.000,83	30.564,14	-	-
Jefe de Sección	2.078,78	464,71	2.543,49	38.704,04	21,74	22,73
Jefe de Negociado	1.867,73	451,81	2.319,54	35.344,79	19,86	20,76
Analista	1.867,73	451,81	2.319,54	35.344,79	19,86	20,76
Jefe de Tráfico 1ª.	1.798,79	447,77	2.246,56	34.250,09	19,24	20,12
Jefe de Tráfico 2ª.	1.687,88	441,05	2.128,93	32.485,64	18,25	19,05
Encargado General	1.867,73	451,81	2.319,54	35.344,79	19,86	20,76
Jefe de Taller	2.078,78	464,71	2.543,49	38.704,04	21,74	22,73
Contramaestre o Encargado	1.746,84	444,66	2.191,50	33.424,19	18,78	19,62
GRUPO II						
Personal de Administración						
Oficial 1ª	1.687,91	441,05	2.128,96	32.486,09	18,25	19,05
Programador Ordenador	1.687,91	441,05	2.128,96	32.486,09	18,25	19,05
Oficial 2ª	1.505,07	430,09	1.935,16	29.579,09	16,62	17,35
Controlador Operador	1.505,07	430,09	1.935,16	29.579,09	16,62	17,35
Encargado de Almacén	1.720,28	443,04	2.163,32	33.001,49	18,54	19,37
Auxiliar Administrativo	1.367,05	416,80	1.783,85	27.309,44	15,34	16,01
Perforista-Grabador	1.387,16	422,94	1.810,10	27.703,19	15,56	16,24
Telefonista	1.336,44	419,91	1.756,35	26.896,94	15,11	15,77
GRUPO III						
Personal de Movimiento						
Jefe de Tráfico 3ª.	1.625,87	437,38	2.063,25	31.500,44	17,70	18,48
Capataz	1.567,01	433,82	2.000,83	30.564,14	17,17	17,92
Conductor Mecánico y TPC	52,44	14,52	66,96	31.018,49	17,43	18,21
Conductor	48,42	14,28	62,70	29.080,19	16,34	17,04
Conductor de Furgoneta	45,72	14,11	59,83	27.774,34	15,60	16,26
Conductor Carret. Elev. y Grúa	45,72	14,11	59,83	27.774,34	15,60	16,26
Aux. Almacén -Basculero	44,17	15,73	59,90	27.806,19	15,62	16,30
Mozo Especializado	43,14	15,70	58,84	27.323,89	15,35	16,00
Ayudante Mozo y Mozo Espec.	43,14	15,70	58,84	27.323,89	15,35	16,00
Expendedor y Engrasador	43,14	15,70	58,84	27.323,89	15,35	16,00
Mozo	41,59	15,41	57,00	26.486,69	14,88	15,52

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 45-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Categorías	Salario Base mes/día	Plus Convenio mes/día	Total mes/día	Total Anual	Base Calculo H.O. según Art. 17	Hora Extra
GRUPO IV						
Personal de Servicios Auxiliares y Talleres						
Cobrador	1.325,29	419,20	1.744,49	26.719,04	15,01	15,69
Portero y Vigilante	1.264,21	469,05	1.733,26	26.550,59	14,92	15,55
Limpiadora/hora	5,26	1,86	7,12	26.468,49	14,87	-
Ordenanza	1.264,21	469,05	1.733,26	26.550,59	14,92	15,55
Subjefe o Maestro de Taller	1.841,92	450,39	2.292,31	34.936,34	19,63	20,51
Encargado General	1.687,96	441,05	2.129,01	32.486,84	18,25	19,05
Encargado de Almacén	1.625,87	437,38	2.063,25	31.500,44	17,70	18,48
Jefe de Equipo	51,50	14,47	65,97	30.568,04	17,17	17,92
Oficial 1ª.	50,96	14,42	65,38	30.299,59	17,02	17,77
Oficial 2ª.	47,55	14,22	61,77	28.657,04	16,10	16,80
Oficial 3ª.	45,57	14,08	59,65	27.692,44	15,56	16,24
Mozo de Taller Especialista	43,14	15,70	58,84	27.323,89	15,35	16,00
Peón	42,22	15,61	57,83	26.864,34	15,09	15,76

Dietas	
Dietas Nacionales	
Comida	18,96
Cena	18,96
Dormir	17,85
Desayuno	7,15
Total	62,92
Dieta TIR	
Comida	30,88
Cena	28,47
Dormir	26,58
Desayuno	10,93
Total	96,86
Comida Plaza	13,87
Dieta Alemania	121,22
Dieta Italia	103,59
Dieta Mater. Peligrosas	64,43

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 46-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Otros conceptos	
Bolsa de Vacaciones (art. 18.2)	551,69
Plus Trab.en Cámaras Frig.(art. 21)	90,09
Quebranto de Moneda (art. 24)	14,36

Pólizas (art. 35)	
Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo	66.150,51
En caso de Muerte	58.275,47
Por Invalidez Permanente Total para su profesión habitual	37.800,31

Ayuda Escolar (art. 38)	70,23

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 47-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

CATALÀ
Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DEL TRANSPORT DE MERCADERIES PER CARRETERA I LOGÍSTICA A LA PROVÍNCIA DE BARCELONA ANYS 2026-2028

Preàmbul i Determinació de les Parts Signants

Els membres de la Comissió Negociadora del Conveni, formada per la part empresarial per representants de les associacions empresarials TRANSCALIT i UNO**,** i en nom de les persones treballadores per representants de les Centrals sindicals de CCOO i de UGT, es reconeixen com a representants i tenen prou legitimitat per negociar aquest Conveni.

Article 1 *Àmbit Territorial*

Les disposicions d'aquest Conveni són vinculants per a totes les empreses ubicades a la província de Barcelona i per a aquelles que resideixen en altres llocs que tinguin seu dins la província, pel que fa al personal assignat a elles.

Article 2 *Àmbit Funcional*

El seu àmbit funcional està constituït per l'activitat empresarial de transport públic de mercaderies, logística, missatgeria, distribució i distribució de mercaderies per a tot tipus de vies terrestres, excepte les vies ferroviàries terrestres. D'igual manera, s'inclouran les activitats realitzades pels operadors de transport (agències de transport i magatzems-distribuïdors), definides per la Llei 16/1987 d'Ordenació dels Transports Terrestres, així com pels operadors logístics i el que estableixi el II Acord General per a empreses de transport de mercaderies per carretera.

Seran aplicables a aquestes activitats independentment de si requereixen o no autorització administrativa per a la seva activitat, el tipus de mercaderies transportades, l'àmbit i la manera en què es realitza el transport o distribució, i la forma de contractació del servei, independentment de si s'utilitzen mitjans telemàtics o plataformes digitals.

En virtut del principi d'unitat empresarial, aquest Conveni serà aplicable a tots els serveis de les empreses l'activitat principal de les quals està inclosa en el seu àmbit funcional; en el cas de serveis que constitueixin unitats de negoci independents, amb comptes operatius separats i que realitzin activitats no incloses en l'àmbit d'aquest Conveni, no s'aplicarà a ells respecte d'aquestes unitats, llevat que hi acordin expressament els representants de l'empresa i els treballadors/es afectats/ades, mitjançant un conveni col·lectiu estatutari.

Estan expressament excloses de l'àmbit d'aquest Conveni:

1. Les empreses que tinguin la condició d'operadors designats per l'Estat per oferir el servei postal universal, segons els termes previstos per la Llei 43/2010, de 30 de desembre, sobre el servei postal universal, sobre els drets dels usuaris i el mercat postal.

2. Empreses les activitats de les quals estan incloses en l'àmbit del Conveni col·lectiu Estatal d'entrega domiciliaria (Codi 9908665).

3. L'activitat de transport d'aquelles empreses de missatgeria, distribució i repartiment de mercaderies que no requereixen les autoritzacions administratives habilitants del transport de mercaderies per carretera o d'operador de transport.

Article 3 *Àmbit Personal*

Aquest Conveni afectarà tots els treballadors/es de les empreses que hi inclouen, excepte les excepcions contingudes a l'Article 1 de l'Estatut dels Treballadors vigent.

Diputació Barcelona
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 48-93 | https://bop.diba.cat

Article 4 Àmbit Temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor a tots els efectes a partir de l'1 de gener de 2026 i tindrà una durada de tres anys, és a dir, fins al 31 de desembre de 2028, independentment de la data de la seva publicació a la BOPB i/o DOG.

Article 5 *Denúncia i Revisió*

La representació de la part que vulgui revisar o modificar aquest Conveni ha de fer la seva denúncia almenys tres mesos abans de la data de caducitat. Si no és denunciat per cap de les parts, s'entendrà que s'ampliarà tàcitament fins a tres mesos després que qualsevol de les parts faci la denúncia.

Si les discussions o estudis motivats per la revisió del Conveni s'allarguen durant un període superior a la seva validesa inicial o qualsevol de les seves pròrrogues, això es considerarà prorrogat fins al final del mateix.

Article 6 *Augments Salarials i Clàusula de Garantia Salarial*

1. Augments salarials

- Per a l'any 2026, les taules salarials i tots els conceptes econòmics del conveni s'incrementaran un 3,5% respecte als de 2025, amb efecte a partir de l'1 de gener de 2026.

- Per a l'any 2027, les taules salarials i els altres conceptes econòmics del conveni s'incrementaran un 3,3%, sobre les de 2026, amb efecte a partir de l'1 de gener de 2027.

- Per a l'any 2028, les taules salarials s'incrementaran un 3,2% sobre les taules de 2027, amb efecte a partir de l'1 de gener de 2028.

Donada la naturalesa retroactiva dels augments salarials, els endarreriments derivats de la seva aplicació es pagaran amb la nòmina corresponent al segon mes següent a la publicació de Conveni al Butlletí Oficial corresponent, llevat que s'acordi per escrit el contrari entre l'empresa i els representants de les persones treballadores.

2. Clàusula de garantia salarial

Si el 31 de desembre de 2028 es constata, segons dades oficials de l'INE, que la suma dels augments de preus al consumidor (IPC) dels tres anys 2026, 2027 i 2028 a 31 de desembre de cada any, fos superior al 10% (suma dels augments salarials a les taules d'aquests anys), la Comissió Negociadora del Conveni realitzarà una revisió tècnica per actualitzar les taules del conveni, no retroactiva, amb efecte a partir de l'1 de gener de 2029, sobre les quals s'aplicaran els augments acordats per al 2029 i anys posteriors.

Article 7 *Vinculació a la Totalitat*

Les condicions acordades formen un tot orgànic i indivisible i, per a la seva aplicació pràctica, s'han de considerar com a tals.

En cas que l'Autoritat Laboral, en l'exercici dels seus propis poders, no aprovi algun dels acords del Conveni, serà ineficaç i s'haurà de considerar en la seva totalitat.

Article 8 *Garantia Personal*

Les situacions personals que millorin globalment el que s'acorda en aquest Conveni seran respectades, mantenint-se estrictament "Ad Personam", excepte el que disposa l'article 19.7 sobre assignacions voluntàries, establert a partir de l'1 de febrer de 1998.

Article 9 *Comissió Paritària Interpretant del Conveni*

Les funcions de la comissió paritària seran interpretar autènticament el Conveni col·lectiu, arbitrar les qüestions o problemes que li siguin sotmesos per les parts, supervisar el compliment estricte del que s'ha acordat i analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants. Ambdues parts acorden informar el Comissió Paritària de qualsevol dubte o discrepància que pugui sorgir com a resultat de la interpretació i aplicació del Conveni col·lectiu.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 49-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Perquè aquesta Comissió emeti una opinió i actuï segons el previst en el reglament, caldrà l'acord majoritari de les dues representacions abans de la presentació dels diferents casos davant la jurisdicció competent. Aquest Comitè estarà format per 8 membres empresarials i 8 membres treballadors del sector.

Els membres de la comissió paritària seran elegits pels seus respectius representants, preferiblement si han participat en les deliberacions d'aquest Conveni col·lectiu. Aquesta comissió paritària es reunirà de manera obligatòria a petició de qualsevol de les parts, amb un avís mínim de 24 hores. La Comissió serà presidida per la persona nomenada pels membres de la Comissió, o per la persona designada per l'Autoritat Laboral competent.

Es crearan les respectives comissions de mudances, grues i mercaderies perilloses, formades per empresaris/es i treballadors/es del sector sota la presidència del president del Conveni, quan sigui corresponent, que, amb un calendari de reunions preestablertes, negociaran els problemes derivats d'aquestes activitats. Els acords pres en aquestes comissions a través de la comissió paritària del Conveni s'incorporaran al text de del Conveni com a part d'aquest.

S'acorda establir com a domicili de la Comissió Paritària del Conveni, a tots els efectes, qualsevol de les Seus de les Organitzacions signants, que són les següents:

- TRANSCALIT. Avinguda Gran Via, 8-10, 1º 4ª, 08902 L'Hospitalet de Llobregat (transcalit@transcalit.com)

- UNO. Avinguda de Europa, 10, 28821 Coslada (info@unologistica.org)
- UGT– FeSMC. Rambla del Raval, 29-35, 4ª planta, 08001 Barcelona (carreteres@catalunya.ugt.org)

- CCOO. Federació de Serveis a la Ciutadania de Comissions Obreres de Catalunya. Via Laietana, 16, 7ª planta. 08003 Barcelona. (carretera@ccoo.cat)

Article 10 *Organització del Treball*

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa, que és la responsable, quan correspongui, de determinar la persona o persones a qui delega l'exercici d'aquest poder, que haurà d'ajustar-se a allò disposat legalment, a aquest Conveni i les normes i acords aplicables.

En l'exercici de les seves facultats d'organització del treball corres-pon a la Direcció de l'empresa amb respecte de les competències que en aquesta matèria tenen atribuïdes els òrgans de representació de les persones treballadores en l'empresa implantar, determinar, modificar, modificar o suprimir els treballs. execució de les mateixes, crear o amortitzar llocs de treball i ordenar-los en funció de les necessitats de l'empresa en cada moment, determinant la forma de prestació del treball en tots els seus aspectes.

Complir les ordres i instruccions de la persona empresària en l'exercici regular de les seves facultats directives és obligació del treballador, qui haurà d'executar amb interès i diligència tots els treballs que se li ordenin dins del general comès del seu grup i competència professionals. Entre aquests treballs estan incloses les tasques complementàries que siguin indispensables per al correcte exercici de la seva comesa principal.

Les relacions de l'empresa i els seus treballadors/es han d'estar sempre presidides per la recíproca lleialtat i bona fe.

S'han de determinar entre l'empresa i els representants de les persones treballadores (comitè d'empresa, seccions sindicals i delegats) les funcions i les tasques pròpies de cada categoria en els casos no determinats en aquest Conveni. Les discrepàncies en relació amb les funcions realitzades per les persones treballadores a què fa referència l'article 1 de l'ET. podran ser tractades a la Comissió Paritària del Conveni..

Article 11 *Productivitat*

Ambdues parts convenen que la productivitat és funció, tant del personal com dels factors que corresponen a la Direcció de l'empresa i que constitueix, mitjançant aquesta, un dels mitjans principals per a l'elevació del nivell de vida

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 50-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 12 *Sistemes d'Incentius*

La implantació de sistemes de remuneració amb incentius, així com la modificació dels ja existents, es farà de comú acord entre l'empresa i els representants de les persones treballadores. En cas de no arribar a un acord, s'acudirà a la mediació sol·licitada per qualsevol de les parts. Si els implantessin amb caràcter experimental i el seu resultat no fos satisfactori, l'empresa podrà suprimir-los unilateralment, per iniciativa pròpia o ho haurà de fer a instància de la representació de les persones treballadores, dins el termini d'un any a comptar des de la seva implantació, sense que en aquest supòsit, per no tenir caràcter consumit. es derivi cap dret adquirit per a les persones treballadores afectats, i sense que els rendiments comprovats durant la fase experimental del sistema de remuneració amb incentiu siguin vinculants posteriorment per a cap de les parts.

Les empreses facilitaran i redactaran les fórmules de càlcul dels incentius en funció dels rendiments, d'acord amb un sistema clar i senzill.

Les empreses no poden unilateralment, imposar un incentiu o compensació econòmica que substitueixi les dietes i/o les hores extraordinàries, llevat d'acord exprés entre empresa i persona treballadora.

Article 13 *Rendiment Mínim Requerit i Òptim*

S'entén per rendiment mínim exigible, el definit com a corresponent a una activitat normal amb els sistemes internacionalment coneguts. Així mateix, cal determinar un rendiment òptim que tingui per objecte limitar l'aportació del personal en la màxima mesura perquè no suposi perjudici físic o psíquic al treballador.

La determinació concreta, tant del rendiment mínim exigible com la de l'òptim i l'adjudicació del nombre d'elements o de la tasca necessària que correspongui, s'establirà de comú acord entre l'empresa i els representants de les persones treballadores, i en cas de no arribar a un acord, s'acudirà a la mediació sol·licitada per qualsevol de les parts, excepte quan s'implanti amb el caràcter experimental.

Una vegada establert el rendiment mínim exigible, a les persones treballadores que no l'assoleixin per causes que li siguin imputables, se'ls aplicarà l'article 54.2.e) del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, text refós de la Llei de l'Estatut de les persones treballadores.

Article 14 *Normes de Treball*

La fixació de les normes de treball que garanteixin la bondat i la seguretat del servei s'establiran de comú acord entre les empreses i els representants de les persones treballadores. En qualsevol cas, les empreses poden exigir l'atenció, la vigilància i la neteja de l'interior dels vehicles, de la maquinària, dels estris, etc.

Les empreses tenen l'obligació que els vehicles es trobin en bones condicions, i que compleixi les normes i els reglaments que amb aquesta finalitat recull la llei.

Article 15 *Reubicació i Trasllats de Personal*

En cas que l'empresa, d'acord amb les necessitats de l'organització i la productivitat, procedeixi a la redistribució del personal, se'n respectarà la categoria professional i se li concedirà el temps d'adaptació suficient i racional.

En el cas de canviar de lloc de treball, les empreses abonaran a les persones treballadores, el major temps invertit, analitzant individualment les situacions contemplades. Les empreses estan obligades a comunicar a les persones treballadores el canvi de domicili del centre de treball, amb una antelació mínima de tres mesos.

Quan el canvi de lloc de treball, suposi canvi temporal de residència, i a fi que aquesta potestat de l'empresa no repercuteixi en perjudici del treballador/a, l'empresa ho haurà de comunicar per escrit, amb el consegüent preavís, exposant les causes o motius que justifiquin aquest desplaçament, indicant en tant que sigui possible el temps que pugui durar el mateix complint sempre amb el disposat per l'article 40.4. del RD Legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut de les persones treballadores, i posteriors Disposicions.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 51-93 | CVE 202610145528 | Data 29-9-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Article 16 *Jornada Laboral*

La jornada laboral serà de 39 hores i 30 minuts setmanals de treball efectiu, de dilluns a divendres, i es regularà de conformitat amb el RD 2001/1983, i s'establirà un calendari, de comú acord entre cada empresa i els representants de les persones treballadores. En aquells casos en què l'Empresa i els Treballadors estableixin, de comú acord, una jornada setmanal de 40 hores efectives, acordaran tres dies de descans retribuïts que es podran gaudir en la forma que lliurement pactin.

En l'àmbit de l'empresa, amb la negociació prèvia i l'acord amb els representants de les persones treballadores, es pot establir un calendari de distribució diferent de la jornada que impliqui la possibilitat de superar els límits màxims, d'acord amb el que preveu el Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, text refós de la Llei de l'Estatut de les persones treballadores, respectant els descans mínims fixats per llei.

Totes les persones treballadores gaudiran de 20 minuts diaris com a mínim, per al temps de l'entrepà. Aquest temps té la consideració, a tots els efectes, de treball efectiu. Els contractats a temps parcial gaudiran del descans d'entrepà proporcional a la seva jornada, podent ampliar aquest temps fins a un mínim de 20 minuts sense que aquesta diferència tingui la consideració de treball efectiu.

Es respectaran les condicions més beneficioses pactades entre empreses i persones treballadores.

Les empreses que obrin en dissabtes i que estan recollides a les excepcions, no podran realitzar una jornada legal superior a quatre hores.

Així mateix, es considera permissible el treball en dissabte, en els casos següents:

a) Porters/es de les empreses que comptin amb aquest servei de vigilància, d'acord amb els torns que es vinguin establint.

b) Personal encarregat de la reparació de camions quan aquests hagin de continuar el viatge dilluns, a primera hora.

Amb caràcter general es mantindran en dissabte, les guàrdies i retens per a les situacions excepcionals d'urgència, és a dir, per al treball no habitual. Aquestes guàrdies les realitzaran les persones treballadores que treballessin en dissabte abans d'aquest acord, i a través d'un sistema de torns, estrictament rotatius.

- Excepcions Esmentades:(En vigor des del 01.01.1985):

- Mudances.
- Mercaderies peribles.
- Medicaments i subministraments hospitalaris.
- Distribuïdors de productes derivats del petroli.
- Grues de construcció, especials de grans tonatges i salvament.
- Agències de transport de qualsevol activitat de transport que, a la data, treballin els dissabtes.

En tots els casos d'excepcions, la feina es realitzarà, de manera rotativa, un màxim de dos dissabtes de cada sis. En empreses amb menys de 10 treballadors, es tindrà en compte el nombre d'empleats per establir la rotació. La modificació acordada per a la feina dels dissabtes no implicarà una reducció de jornada.

A partir d'aquest acord, es mantindran els drets adquirits tant individualment com col·lectivament, de manera que les empreses que anteriorment treballaven de dilluns a divendres mantinguin aquesta situació en tots els casos.

Article 17 *Hores Extres*

Es consideren com a tals les que excedeixin la jornada establerta que consti al calendari laboral pactat a cada empresa, amb els criteris exposats a l'article anterior.

La seva realització és voluntària per part de les persones treballadores, llevat de les excepcions establertes a les disposicions vigents en la matèria.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 52-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Aquestes hores extraordinàries s'abonaran a preu únic, que en cap cas no serà inferior al concepte d'hora ordinària pactada a aquests efectes i figurada en taules. La quantia de les hores extraordinàries es reflecteix per a cada categoria a les taules salarials annexes.

Article 18 *Vacances*

18.1 Vacances

Tot el personal al servei de les empreses regides pel present Conveni té dret al gaudi d'un període de trenta dies naturals de vacances retribuïdes en funció del salari real. Preferentment es gaudiran entre els mesos de juny a setembre, llevat d'aquelles empreses que pel seu tipus de treball durant aquest període vegin incrementada la seva activitat productiva. En aquest darrer supòsit, les persones treballadores veuran incrementades les vacances en dos dies, que no es poden afegir en el supòsit d'efectuar vacances fraccionades.

Dins del primer trimestre de l'any, s'establiran de mutu acord entre els representants de les persones treballadores i l'empresa, les dates de gaudi de les vacances per a cada treballador i una vegada fixades, les empreses no les podran modificar unilateralment.

Amb independència de l'anterior, les empreses podran pactar individualment amb els seus treballadors, amb la intervenció dels seus Representants, el fraccionament de les vacances, de manera que 21 dies naturals es realitzin en el període estival de forma consecutiva, (s'entén per període estival el comprès entre el 21 de juny i el 21 de setembre) la resta 14 dies naturals, al llarg de l'any, que es podran fraccionar de mutu acord entre les parts.

Aquest pacte també es pot estendre de comú acord, en cas que el fraccionament afecti vacances establertes, en mesos diferents dels estiuencs.

Les vacances no es poden començar en dia de descans setmanal ni en vigília.

18.2 Borsa de Vacances

S'estableix una Borsa de Vacances en compensació de les despeses de desplaçaments de vacances l'import de la qual es fixarà anualment a les taules salarials del Conveni. Aquest import s'incrementa cada any amb els increments pactats per al conjunt dels elements econòmics del Conveni. En funció de la permanència de la persona a l'empresa, la Borsa s'ha d'abonar íntegrament o proporcionalment.

L'import de la borsa, reflectit a les taules salarials, s'abonarà a totes les persones treballadores coincidint amb el seu gaudi.

Article 19 *Condicions Econòmiques i Estructura Salaria*l

19.1. La totalitat de les percepcions econòmiques de les persones treballadores, en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus serveis laborals, ja retribueixen el treball efectiu, els temps de presència o els períodes de descans computables com de treball, tindran la consideració.

19.2. No tindran la consideració de salari les quantitats que s'abonin a les persones treballadores pels conceptes següents:

a) Les indemnitzacions o suplerts per despeses que hagin de ser realitzades per la persona treballadora com a conseqüència de la seva activitat laboral.

b) Les indemnitzacions o compensacions corresponents a trasllats, desplaçaments, suspensions o acomiadaments.

c) Les prestacions i les indemnitzacions de la Seguretat Social.

d) Qualsevol altra quantitat que s'aboni al treballador/a per conceptes compensatoris similars als anteriorment relacionats.

19.3. En l'estructura del salari es distingiran el Sou o Salari Base, els Complements Salarials i les Assignacions Voluntàries Addicionals.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 53-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

19.4. El present Conveni estableix per a cada categoria un Salari Base i un Plus de Conveni que són els que consten a les taules salarials annexes.

Aquestes percepcions són mínimes i obligatòries i per assolir-ne la quantia no es pot absorbir cap quantitat, llevat d'aquelles a què fa referència l'apartat 19.7 d'aquest article.

19.5. Complements per Quantitat o Qualitat de Treball, que s'estableixen per retribuir una millor qualitat o una quantitat més gran de treball realitzat, i són, entre d'altres, les primes o incentius, els plusos d'activitat i d'assistència i les hores extraordinàries. No tenen caràcter de consolidables.

19.6. En espècie, tals com manutenció i allotjament, l'import del qual no podrà excedir en cap cas del 30% del Sou o Salari Base.

19.7.- A partir del dia 1 de febrer de 1998, data d'entrada en vigor de l'Acord General per a les Empreses de Transports per Carretera, les empreses podran assignar als seus treballadors quantitats en metàl·lic o en espècie de forma voluntària, lliure i diferenciada, a criteri estimatiu, sense requerir acceptació contra voluntària, cotitzable a tots els efectes en Seguretat Social, sigui totalment independent dels altres conceptes retributius que al treballador li correspongui percebre per disposició legal, pel present Conveni col·lectiu o per pacte individual. La seva concessió o modificació no podrà suposar discriminació per les causes especificades a l'art. 4.2.c) de l'Estatut de les persones treballadores.

Pel caràcter no consolidable amb què es pacta aquest concepte retributiu, les assignacions voluntàries concedides a partir de l'1 de febrer de 1998, o en virtut de convenis o pactes que les autoritzessin amb aquest caràcter, no donen dret a reclamació si es redueixen o suprimeixen, llevat dels supòsits de discriminació que preveu el paràgraf.

Les empreses han d'informar semestralment els representants de les persones treballadores del nombre d'aquests als quals en aquest període hagin abonat assignacions voluntàries i del percentatge que aquestes suposen en relació amb la massa salarial bruta de tota l'empresa o el centre de treball.

Article 20 *Pagues Extraordinàries*

Les pagues extraordinàries de juny, Nadal i març es pagaran a raó de trenta dies a partir de la columna corresponent al salari base, al plus conveni, més l'antiguitat.

El pagament d'aquestes pagues s'ha de fer abans del dia 22 del mes corresponent, excepte la paga de Nadal, que es pagarà com a molt tard el 15 de desembre, llevat que el pagament s'hagi fet prorratejat mensualment, o quan s'acordi amb els representants legals de les persones treballadores.

Si el temps de serveis és inferior a l'any, s'abonaran proporcionalment als serveis prestats.

L'any d'ingrés del treballador/a, es liquidaran a les dates d'abonament de les pagues la part proporcional al temps treballat.

Article 21 *Plus de Perillositat i Treball en Cambres de Congelació*

a) Plus de Perillositat

El personal que realitzi treballs de transport (conductors/ores i acompanyants) o manipulació de productes inflamables, tòxics, explosius, i tota mena d'àcids recollits en ADR, percebrà durant el temps que realitzi aquests treballs un plus consistent en el 10% del salari base més antiguitat.

Les empreses autoritzades per realitzar transport i manipulació de mercaderies catalogades de perilloses en règim de càrrega fraccionada, de comú acord amb els representants de les persones treballadores, designaran i formaran oportunament, dintre la seva plantilla, el nombre de mossos especialitzats en funció del volum d'aquestes mercaderies, a fi que realitzin preferentment aquests treballs. Aquest grup percebrà, per aquest concepte, el 10% sobre el salari base mensual més antiguitat.

La Comissió Paritària estudiarà les formes i les modalitats dels plans de formació esmentats.

Quan un vehicle de mercaderies perilloses entri en tallers per ser reparat, l'empresa haurà de procedir a la corresponent desgasificació, ajustant-se en tot cas al que estableix la Legislació Vigent.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 54-93 | CVE 202610145528 | Data 29-9-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

b) Plus de Treball en Cambra de Congelació

Les persones treballadores que realitzin la seva feina de manera habitual contínua o discontínua en túnels o cambres de congelació, suportant temperatures de la banda de congelació -18°C o inferiors, percebran per a l'any 2026 i successius les quantitats reflectides als annexos corresponents.

S'entendrà meritat el plus, encara que la temperatura de la banda de -18°C, establerta per a l'emmagatzematge de productes congelats, tingui oscil·lacions produïdes per manutenció o obertura de portes motivada per l'entrada o sortida de mercaderies i quan a més el treballador/a estibi o carregui manualment els productes congelats des de la cambra de congelació al vehicle.

Per la naturalesa del plus, aquest deixarà d'abonar-se en tots els casos quan desapareguin les circumstàncies causants i es doti el treballador/a de les mesures de protecció individual que evitin el risc, o deixi de treballar-se en aquestes condicions. S'entendran com a mesures que evitin el risc les que suposin que el treballador/a no pateixi baixes temperatures de les cambres, com poden ser cabines climatitzades en carretons, donant per entès que la roba d'abric no suposa l'eliminació d'aquesta circumstància.

La percepció d'aquest plus és compatible amb el gaudi del dia addicional per a assumptes propis pel treball en cambres frigorífiques a 0º centígrads.

Pel que fa a la jornada per a aquest tipus de treball, es troba regulada al Reial Decret 1561/1995 de 21 de Setembre.

Article 22 *Plus de Nocturnitat*

Les persones treballadores, independentment de la manera com siguin contractades, quan prestin els seus serveis entre les 22.00 i les 06.00 hores, percebran un plus consistent en el 25% del salari base que es meritarà proporcionalment al temps treballat comprès en el referit horari.

Article 23 *Plus d'Antiguitat*

La promoció econòmica basada en el treball realitzat, que s'acumularà a partir del primer dia del mes natural següent a la seva expiració, es pagarà a un període de quatre anys al 10% i cinc períodes de cinc anys al 10%, calculats sobre la base del salari base acordat en aquest conveni per a cada categoria.

Article 24 *Menyscapte de Moneda*

El personal que realitzi funcions de cobrament de forma habitual, sigui quina sigui la seva categoria laboral, percebrà pel concepte de menyscapte de diners la quantitat establerta als annexos corresponents, quan l'import del cobrat en efectiu metàl·lic sigui igual o superior a 900€ mensuals, respectant els drets adquirits.

Article 25 *Dietes*

El personal que surti de la seva residència per causa del servei, tindrà dret a percebre una indemnització per les despeses que s'originin, que rebrà el nom de dieta l'import de la qual es detalla als annexos adjunts.

A efectes de meritació de dietes, es consideren només els desplaçaments fora de la residència habitual del treballador, comptabilitzant-se el temps transcorregut des de la sortida del productor del seu centre de treball entenent-se per tal el que així consti al seu contracte de treball fins a l'arribada del mateix.

Donarà dret a percebre dieta completa la realització d'un servei que obligui la persona conductora a dinar, sopar i pernoctar fora de la seva residència habitual.

Es percebrà la part de dieta corresponent al dinar de migdia quan el servei realitzat obligui a efectuar-la fora de la residència habitual i, en tot cas, quan la sortida s'efectuï abans de les dotze hores i retorni després de les catorze hores.

La part de dieta corresponent al dinar de nit es percebrà quan el servei realitzat obligui a efectuar-la fora de la residència habitual i, en tot cas, quan el productor surti abans de les vint hores i retorni després de les vint-i-dues hores.

La part de dieta corresponent a la pernoctació es percebrà quan el servei realitzat obligui a pernoctar i esmorzar fora de la residència habitual.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 55-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

L'empresa, abans del començament del viatge, facilitarà a la persona conductora els mitjans adequats, de manera que aquesta no hagi d'aportar recursos propis per satisfer els imports de la dieta que sigui procedent.

Les empreses quedaran exonerades de l'obligació de pagar la part corresponent a la pernoctació si facilitessin a les persones treballadores allotjament; tampoc tindran obligació de pagar cap quantitat en concepte de dieta per esmorzar, dinar i/o sopar si la manutenció del treballador desplaçat no suposés cost per a fer-se a càrrec de l'empresa.

Llevat que s'acordi, amb la representació legal de les persones treballadores, o en la seva absència, individualment, la distribució del seu import com a millora de manutenció per pernoctar fora del domicili del treballador.

Les dietes TIR començaran a meritar-se una vegada creuada la frontera espanyola i fins que aquesta torni a creuar-se de tornada a territori espanyol.

La persona conductora que fa ruta sotmesa a reglamentació ADR cobrarà com a dieta nacional la quantitat establerta a l'annex corresponent.

Sense que tingui la naturalesa jurídica de dieta, per no donar-se la circumstància de desplaçament a localitat diferent de les de residència o de prestació de servei, els àpats que per necessitats del servei i a petició de les empreses hagi de realitzar el personal de plaça tindran caràcter extra salarial ja que constitueixen l'ajuda compensatòria per realitzar el menjar de la seva fora de. S'abonaran a raó de l'import que figura a l'annex corresponent.

Es consideraran menjar plaça les d'aquell personal que retorni al seu centre de treball, abans de les 20 hores. En queda exclòs el personal de torn. En aquesta matèria es respectaran especialment els drets adquirits.

Les empreses quedaran exonerades de l'obligació de pagar la part corresponent a la pernoctació si facilitessin a les persones treballadores allotjament, llevat que s'acordi, amb la representació legal de les persones treballadores, o en la seva absència, individualment, la distribució del seu import com a millora de manutenció per pernoctar fora del domicili del treballador.

Article 26 *Jubilacions*

- Jubilació forçosa

Amb el propòsit de fomentar les possibilitats d'ocupació de les persones treballadores joves, s'estableix la jubilació forçosa en complir la persona treballadora els 68 anys, sempre que es compleixin els requisits legalment exigits. En tot cas, la jubilació forçosa només es pot aplicar quan la persona treballadora tingui cobert el període de carència necessari per causar dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació de la Seguretat Social, en la modalitat contributiva.

En cas de no assolir-se el dret a la pensió en el percentatge indicat, la jubilació forçosa es produirà en el moment en què es compleixi aquest requisit.

La jubilació forçosa haurà de suposar la contractació indefinida i a temps complet d'un nou treballador o treballadora.

- Jubilació als 64 anys

En aquells casos en què es pugui donar un supòsit especial de reducció d'edat per feines especialment penoses, perilloses o insalubres, discapacitat, determinats col·lectius, o règims transitoris molt concrets, s'analitzarà la possibilitat de la sol·licitud de jubilació als 64 anys, amb les dades personals i de cotització del treballador afectat.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 56-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Jubilació Parcial

Les persones treballadores poden accedir a la jubilació parcial sempre que ho sol·licitin a l'empresa amb una antelació mínima de tres mesos. L'empresa està obligada a acceptar-la, en el termini de trenta dies a comptar de la sol·licitud, sempre que hi hagi treballador/a rellevista i que s'acrediti per part del sol·licitant que compleix els requisits legals per fer-ho: actualment, amb el que disposa l'article 215.2.a) de la Llei general de la Seguretat Social i altres disposicions legals i reglamentàries concordants.

La jornada de treball i el salari s'han de reduir en els percentatges establerts per la normativa aplicable sol·licitats per la persona treballadora.

La relació laboral s'extingeix en produir-se la jubilació total.

Són compatibles la retribució del treball a temps parcial i la pensió de jubilació que la Seguretat Social reconegui la persona treballadora.

El fet causant de la pensió de jubilació parcial s'entén produït el dia del cessament a la feina a jornada completa, sempre que s'hagin subscrit els contractes a temps parcial i de relleu corresponents.

Article 27

27.1 Accidents Laborals i Malaltia

Les empreses abonaran en cas d'incapacitat temporal, derivada d'accident, fins al cent per cent del salari real, a partir del mateix dia de l'accident amb el límit màxim assenyalat a la Legislació sobre Accidents de Treball. Durant el període d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, prescrit facultativament, sigui per accident o malaltia, s'ha de completar el cent per cent del salari real des del primer dia. S'entendrà comprès en aquest període el temps d'espera seguit d'hospitalització, així com el de recuperació, i els facultatius corresponents han d'acreditar aquests extrems.

En cas de baixa per malaltia sense hospitalització es cobrarà la primera baixa de l'any natural al cent per cent del salari real des del primer dia, amb el límit màxim de la base de cotització de contingències professionals.

A les persones conductores se'ls abonarà el cent per cent del salari real.

Les baixes successives sense hospitalització, i dins del mateix any natural, sempre que aquestes superin els 30 dies de durada, s'abonaran al 90% del salari real a partir del dia 31, sense retroactivitat, amb el tope màxim de la base de cotització de contingències professionals.

Als efectes del present article, el salari real estarà constituït per la totalitat de les percepcions salarials en jornada ordinària, obtingudes pel treballador en els dotze mesos anteriors a la data en què s'hagi produït el fet causant.

27.2 Mort Fora de Plaça

Quan es produeixi la mort fora de plaça, en funció de la feina i per causa d'aquesta, les despeses de trasllat de les restes són a càrrec de l'empresa en la quantia en què aquestes superin les prestacions que per a aquests casos tenen establertes la Seguretat Social.

Article 28 Roba de Treball

Les empreses proporcionaran als seus treballadors/es la següent roba de treball anualment:

Les d'estiu durant el primer trimestre i les d'hivern durant el tercer.

- Personal administratiu del moll, que ho sol·licita:

- 2 bates o 1 pantaló, 1 jaqueta i 1 camisa d'estiu.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 57-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Personal de Moviment:

- Estiu: 2 pantalons i 2 camises de màniga curta.
- Hivern:2 pantalons, 2 camises de màniga llarga, 2 jaquetes i 2 jerseis.
- 1 anorac cada 2 anys.

- Personal de taller:

- 3 monos o 3 jaquetes i 3 pantalons.
- 2 jerseis.

Les empreses facilitaran la roba de treball adaptada a premamà, en aquells casos que la interessada ho sol·liciti i li correspongui.

Les peces, que seran de bona qualitat, així com els distintius que continguin, seran d'ús obligatori durant la realització de la jornada laboral.

Les empreses tenen a disposició del personal guants per manipular ferros, material o objectes que requereixin protecció de les mans.

Així mateix, al personal que realitzi tasques que suposin el maneig de material pesat o incís-tall, se li proveirà del corresponent calçat de seguretat, respectant-li les garanties Ad Personam.

En cas de tasques realitzades a l'aire lliure, es facilitarà a les persones treballadores un equip complet de protecció contra la pluja que inclourà necessàriament impermeable i botes adequades

Article 29 *Retirada del Permís de Conduir*

En cas que a un/a conductor/a, li fos retirat el permís de conducció i sempre que això sigui com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per compte i ordre d'aquesta, haurà de ser acoblat a un lloc de treball el més proper possible a l'escala de categories del present Conveni, i es garantiran durant aquest període les percepcions corresponents a la seva categoria. Si la retirada és per sis mesos, aquest benefici només pot ser utilitzat una sola vegada.

Si per les característiques de l'empresa no hi ha cap lloc de treball diferent del de conductor/a, aquest benefici només s'aplica per un període de sis mesos al cent per cent, i per la resta del període de suspensió es redueix al vuitanta per cent de les percepcions que corresponguin.

S'exclourà el cas d'ingestió de drogues i/o alcohol provada i habitual.

S'amplia el contingut d'aquesta protecció a les retirades produïdes durant el període in itinere amb el màxim d'una hora d'anada i una hora de tornada, excepció feta dels casos de droga, alcohol i delictes tipificats al Codi Penal. Es produirà acoblament a la categoria més propera, amb retribució del treball que es realitzi.

A fi de regular les possibles conseqüències legals derivades de l'aplicació del carnet per punts i de la pèrdua d'aquests, a aquelles persones treballadores que contractin una pòlissa d'assegurança que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir necessari per a la seva feina i només per a això, amb la justificació prèvia de la contractació de l'assegurança esmentada, l'empresa li abonarà el cost de la pòlissa5, amb un cost màxim5.

En el supòsit que la retirada sigui de les que obliguen l'empresa a mantenir el salari i acoblar-lo a una altra feina, l'import de l'assegurança percebuda (excloent les millores que pugui haver concertat la persona treballadora a càrrec seu) haurà de ser abonat a l'empresa i de no fer-se l'empresa no estarà obligada a l'abonament del salari, situant-se en aquest cas durant el temps que duri aquesta excedència. Es procedirà a la reincorporació immediata al seu lloc de treball una vegada recuperat el permís de conducció, mantenint-se igualment l'antiguitat i la resta de condicions laborals. En cas de cessament a l'empresa, dins de l'any de cobertura, la persona treballadora haurà de reintegrar l'import percebut per la prima de l'assegurança.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 58-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 30 *Conductors/es Grup III Paràgrafs 1, 2 i 3*

a) El/la conductor/a que hagi estat absent més de 5 dies i torni al centre de treball habitual, tindrà dret al descans reglamentari establert.

b) Les empreses han de facilitar obligatòriament al conductor/a els fulls de control i ruta establerts a la legislació vigent i a l'Acord Internacional del Transport per Carretera.

c) En l'obtenció de targeta de tacògraf digital, les empreses abonaran fins a un màxim de 30€, prèvia justificació de la seva obtenció. No obstant això, la persona treballadora que l'obtingui ha de romandre a la plantilla d'aquesta empresa per un temps no inferior a 1 any, i ha de reintegrar l'import íntegre percebut en cas de cessar a l'empresa, abans del període esmentat.

d) En les renovacions dels permís de conducció, ADR, targeta de tacògraf digital, tant les despeses que comporten, com el temps raonablement emprat, fins a un màxim de 3 hores, són a càrrec de l'empresa, si bé la persona treballadora que l'obtingui ha de romandre a la plantilla d'aquesta empresa per un temps no inferior a 3 anys, i han de reintegrar els imports. En el cas de la renovació del carnet ADR, no existirà el límit temporal i aquest serà el raonablement necessari.

Article 31 *Drets Sindicals*

a) Les persones treballadores es poden reunir a Assemblea fora de les hores de treball i als locals de l'empresa, a petició dels representants de les persones treballadores o centrals sindicals més representatives del sector, amb l'autorització prèvia, que ha de concedir, quan s'hagi avisat amb el temps suficient i no hi hagi impediment greu.

b) Les empreses permeten en tota la seva amplitud les tasques d'afiliació, propaganda i informació sindicals, per tal que aquestes no alterin el procés de treball en circumstàncies normals. Es mantindran els drets sindicals actualment vigents a la signatura del Conveni. Els representants de les persones treballadores disposaran de 40 hores mensuals retribuïdes.

c) Als Comitès d'Empresa i Delegats de Personal, sempre que s'elabori una norma d'acumulació d'hores sindicals, de la qual se n'ha de lliurar còpia a l'empresa, les hores sindicals poden ser acumulades sense límit, fins i tot anualment. Aquesta norma d'acumulació ha de preveure, entre d'altres, sistemes pels quals no es produeixin acumulacions que superin el total d'hores previstes al Conveni.

d) Cobrament de quota: Les empreses estaran obligades al descompte de la quota sindical per nòmina, sempre que el treballador afectat ho sol·liciti per escrit. Les persones treballadores que vulguin que la seva afiliació a un sindicat consti al seu empresari/ària, a efectes del que disposa l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'art. 55 de l'Estatut de les persones treballadores, ho hauran de notificar per escrit, tenint aquella obligació d'acusar rebut de la comunicació.

e) Es reconeixen les seccions sindicals d'empresa. A les de més de 200 treballadors els sindicats que tinguin presència al Comitè d'Empresa i a més una representació superior al 10% del sector tindran dret a un delegat sindical amb les mateixes condicions i drets que la LOLS, estableix per a les empreses de més de 250 treballadors.

f) Conforme a l'article 67 de l'Estatut de les persones treballadores, la disminució de plantilla significativa o que impliqui situar-se per sota dels límits que determinen el nombre de representants a l'empresa, podrà donar lloc per acord a la reducció corresponent.

g) La fixació de la disminució significativa de plantilla s'efectuarà de comú acord amb la representació legal de les persones treballadores a l'empresa, els quals determinaran d'acord amb els seus criteris els qui hauran de quedar afectats per la reducció.

h) Es dotarà, previ acord amb l'Empresa, i en aquells centres de 200 o més treballadors, del material següent:

1. Un local adequat, sempre que sigui possible.
2. Material fungible d'oficina raonablement necessari.
3. Línia telefònica amb accés a Internet.
4. Equip informàtic bàsic.
5. Mobiliari d'oficina, cobrint les necessitats mínimes necessàries (taules, cadires, armaris, arxivadors).

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 59-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

i) A l'àmbit del conveni, en aquelles empreses que tinguin més d'un centre de treball a la mateixa Província, es podrà constituir, a proposta del Comitè d'Empresa i d'acord amb l'empresa, un Comitè Intercentres respectant la proporcionalitat de la representació Sindical dels diferents centres i garantint un mínim d'un representant per centre.

Article 32 *Salut Laboral*

a) Aspectes generals

Les parts signants del present conveni col·lectiu, per certificar el seu ferm compromís de col·laboració i millora pel que fa a la seguretat i salut a la feina, observaran els criteris i continguts mínims en prevenció de riscos laborals subscrits per les diferents organitzacions empresarials i sindicals a l'Acord Interconfederal per a la Negociació Col·lectiva.

b) Política Preventiva

1. L'empresa, a partir del pla de prevenció, es compromet a integrar la prevenció de riscos laborals en el conjunt de les activitats i disposicions, tant en els processos tècnics d'organització del treball com en tots els nivells de la línia jeràrquica de l'empresa. El pla de prevenció serà conegut per totes les persones treballadores de l'empresa.

2. Com a principi general s'adoptaran les mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual i es vigilarà el compliment correcte de les mesures de prevenció adoptades.

3. Els objectius de la prevenció a l'empresa han de tenir un reflex fidel en la dotació dels recursos i els responsables que en permetin la materialització.

4. En aquelles empreses que pel nombre de treballadors/ores no correspongui legalment la constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut es constituirà una Comissió de treball integrada pels delegats/ades de personal i una representació empresarial per atendre i abordar els temes de seguretat i salut a la feina.

c) Vigilància de la Salut

1. La vigilància de la salut, en l'àmbit laboral, es regeix pels principis de pertinència, proporcionalitat i amb finalitat estrictament preventiva.

2. El conjunt de proves que s'hagin de realitzar es tractaran al si del Comitè de Seguretat i Salut. Per això, s'informarà anualment el CSS, mitjançant document de caràcter epidemiològic, dels resultats de la vigilància de la salut. Els criteris epidemiològics que com a mínim s'han d'incloure seran els de llocs de treball, edat i gènere, respectant, en qualsevol cas, la confidencialitat de dades de les persones treballadores/ores.

3. Les persones treballadores, abans de sotmetre's a la vigilància de la salut, han de ser informats dels objectius i els continguts d'aquesta, així com requerir-los el consentiment informat. Es procedirà a lliurar còpia dels resultats dels exàmens de salut particulars a les persones treballadores que s'hi hagin sotmès.

4. Quan, com a resultat dels exàmens mèdics derivats de la vigilància de la salut amb relació a l'aptitud del treballador/a per a l'execució de les tasques corresponents al seu lloc de treball, el treballador/a sigui qualificat com a "no apte" per al seu treball habitual, es valorarà al si del CSS la possibilitat del canvi de lloc de treball, sempre que la persona treballadora ho sol·liciti.

d) Formació en Prevenció

1. Per fomentar la cultura preventiva a l'empresa es considera indispensable la formació en matèria de prevenció de riscos laborals per a les persones treballadores i per als comandaments. Per això, depenent de les tasques que es desenvolupin a cada centre de treball, s'implantaran plans de formació específics.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 60-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. La formació que rebin les persones treballadores estarà centrada en el lloc de treball al qual estiguin adscrits i versarà com a mínim sobre:

- Riscos potencials.
- Productes que es fan servir.
- Procediments de prevenció.
- Proteccions mecàniques.
- Equips de protecció individual (EPI's): Correcta elecció, ús, funcionament i manteniment.

La formació en matèria de prevenció s'ha de donar sempre que sigui possible dins de la jornada laboral, si s'opta per un altre horari alternatiu, aquest només es pot modificar amb un acord previ en el si del Comitè de Seguretat i Salut i no suposa en cap cas cap cost per a les persones treballadores.

e) Coordinació empresarial

Al si del CSS es discutirà el desenvolupament, concreció i posada en marxa dels mecanismes de coordinació preventiva

Els mitjans de coordinació han de contenir com a mínim la informació a les persones treballadores, delegats/des, contractes i subcontractes d'obres i serveis, així com unes mesures de cooperació que facilitin la participació de tots els agents implicats. És a dir, empreses, representants de les persones treballadores i serveis de prevenció

f) Delegats/ades de Prevenció

Els Delegats/ades de Prevenció, siguin o no membres del Comitè d'Empresa, gaudiran de les mateixes garanties en l'exercici de les seves funcions que es recullen a l'article 68 de l'Estatut de les persones treballadores/ores, així com les funcions i facultats recollides en els articles 36.2.a., 36.2.c, de la Llei 37a. és a dir:

- Reunions del CSS.
- Convocatòries de l'empresari/ària relacionades amb la prevenció de riscos.
- Visites al centre de treball quan s'hagin produït danys a la salut de les persones treballadores.

- Acompanyar els tècnics o les persones que facin l'avaluació de riscos, membres del servei de prevenció, inspectors de treball.

g) Pausa PVD- Per a treballadors/es usuaris/àries d'equips de pantalla de visualització.

Són considerades persones treballadores usuàries de PVD, totes aquelles que superin les 4 hores diàries o 20 hores setmanals de treball efectiu amb aquests equips.

Per tal d'aplicar el criteri anterior, amb les representacions negociaran les pauses que puguin correspondre en els termes previstos legalment (R.D.488/1997). Si no s'arriba a un acord, ambdues representacions se sotmetran als procediments del TLC.

h) Dispositius correctors de la visió

Aquells dispositius correctors de la visió a què fa referència el RD 488/1997, que siguin prescrits en els reconeixements mèdics, segons protocols de vigilància de la salut per lloc de treball, a fi de poder treballar a les distàncies requerides específicament al lloc equipat amb pantalla de visualització de dades, seran proporcionats per l'empresa. Els termes en què seran proporcionats, s'acordaran amb la RLT.

i) Terminis de resolució

La Comissió Paritària ha de resoldre, en el termini de tres mesos, aquells temes que entorn de Salut Laboral li plantegin algunes de les parts.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 61-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 32 Bis. Protocol Davant de Catàstrofes i Fenòmens Meteorològics Adversos

En aplicació de la disposició final segona 4, del Reial decret llei 8/2024, de 28 de novembre, les empreses han d'implantar un protocol que reculli mesures de prevenció de riscos específicament referides a l'actuació davant de catàstrofes i altres fenòmens meteorològics adversos.

Article 33 *Revisió Mèdica*

Les empreses estabiliran els oportuns convenis de cooperació amb les administracions públiques competents, a fi que corrent per compte d'aquestes les despeses de desplaçament i les remuneracions no percebudes per aquesta raó, s'efectuïn amb periodicitat anual per a tot el personal, els oportuns reconeixements mèdics preventius, tot això sense perjudici del que determini.

El personal conductor i el personal que presti la seva feina davant de pantalla i les persones treballadores exposades a productes químics, i totes aquelles que estiguin exposades a les condicions de perillositat i penositat establertes a l'article 21 d'aquest conveni, si ho sol·liciten, se li efectuarà, a més, una revisió cada sis mesos.

Es duran a terme les gestions oportunes perquè s'estableixin revisions mèdiques específiques en funció dels diferents grups professionals amb caràcter preventiu i tenint en compte possibles malalties professionals.

Article 34 *Permisos*

34.1 Permisos Retribuïts

a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet legalment constituïdes.
b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona.

c) Tres dies per la mort de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de cinc dies.

S'entén per desplaçament sempre que la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de l'àmbit provincial o que dins aquest suposi un temps superior a 6 hores utilitzant els serveis públics normals.

d) Un dia per trasllat del domicili habitual.
e) Un dia de permís retribuït per raó de casament de pares/mares, germans/es o fills/es.

f) Pel temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atenir-se al que aquesta disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut a més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'article 46.1. de l'Estatut dels Treballadors.

En cas que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari al qual tingui dret a l'empresa.

g) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment, segons el que estableix l'article 31 del present conveni.

h) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, sempre de la jornada d'idoneïtat.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 62-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

i) Fins a quatre dies per impossibilitat d'accedir al centre de treball o transitar per les vies de circulació necessàries per acudir-hi, com a conseqüència de les recomanacions, limitacions o prohibicions al desplaçament establertes per les autoritats competents, així com quan concorri una situació de risc greu i imminent, incloses les derivades d'una catàstrofe o fenomen meteorològic advers. Transcorreguts els quatre dies, el permís es prolongarà fins que desapareguin les circumstàncies que ho van justificar, sens perjudici de la possibilitat de l'empresa d'aplicar una suspensió del contracte de treball o una reducció de jornada derivada de força major en els termes que preveu l'article 47.6. de l'Estatut dels Treballadors.

Quan la naturalesa de la prestació laboral sigui compatible amb el treball a distància i l'estat de les xarxes de comunicació en permeti el desenvolupament, l'empresa podrà establir-lo, observant la resta de les obligacions formals i materials recollides a la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, i, en particular, el subministrament de mitjans, equips i eines adequats.

j) Pel temps indispensable per a la realització dels actes preparatoris de la donació d'òrgans o teixits sempre que hagin de tenir lloc dins de la jornada de treball.

k) Dos dies de permís retribuït i de caràcter no recuperable per a assumptes personals que s'hauran de sol·licitar amb una antelació mínima de 48 hores i que es concediran sempre que el gaudi no afecti més del 10% del grup professional en un mateix dia. Les peticions seran ateses per ordre de sol·licitud, llevat de casos de força major acreditada. Les persones treballadores que desenvolupin la feina habitualment en cambres frigorífiques a menys de 0º centígrads, disposaran d'un dia addicional per a assumptes propis.

l) La persona treballadora té dret a absentar-se de la feina per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tenen dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en aquest apartat equivalents a quatre dies a l'any, d'acord amb allò establert al conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones treballadores, si escau, acreditació del motiu d'absència.

Cadascun dels beneficis establerts en aquest article per als matrimonis o cònjuges, els és aplicable en la mateixa mesura a les parelles de fet legalment constituïdes.

34.2 Permisos No Retribuïts

Les persones treballadores tenen dret a cinc dies de permís no retribuït a l'any. Aquests dies no es poden adossar a l'inici i/o la finalització de vacances. Així mateix, tampoc no pot coincidir aquest permís en dues persones treballadores de la mateixa secció.

Article 35 *Pòlisses*

Les Empreses estan obligades a contractar per als seus treballadors/es, una assegurança d'accident, atenent-se a la Normativa Vigent. En tots els supòsits, les causes que els motivin han de ser conseqüència d'Accident Laboral, les seves quanties per a cada any seran les reflectides als annexos corresponents.

Aquestes quantitats les han de cobrar els beneficiaris de les víctimes o els accidentats i la vigència és la total del Conveni.

Les Empreses disposaran d'un termini màxim d'un mes a partir de la data de notificació a les parts de l'acord de registre i disposició de publicació per part de l'Autoritat Laboral, conforme al que preveu l'Art. 90 de Reial Decret Legislatiu 2/2015 del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut pòlisses contractades a les cobertures que esmenta aquest article.

Article 36 *Pluriocupació*

Les empreses es comprometen a no contractar persones treballadores que prestin serveis en jornada completa en una empresa i el contracte de la qual suposaria situació de pluriocupació. En cap cas la suma de les dues jornades no podrà suposar que se superin 8 hores diàries.

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 63-93
CVE 202610145528
Data 29-9-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Article 37 *Classificació Professional*

37.1 Del Personal

Secció Primera. Principis Generals

1. La classificació del personal que a continuació es consigna és merament enunciativa i en cap cas suposa l'obligació que hi hagi llocs de treball de tots els grups professionals ni de totes les categories relacionades, cosa que estarà en funció de les necessitats de cada empresa.

2. Les comissions negociadores de convenis col·lectius d'àmbit inferior que considerin convenient qualsevol modificació, addició o supressió de grups o categories professionals, en relació amb els establerts en aquest capítol, poden formular a la Comissió Paritària de l'Acord General les propostes que estimin.

3. Sense perjudici dels seus drets econòmics i professionals derivats de les millores preexistents a aquest Conveni i amb acomodament al que disposa l'art. 39 de l'Estatut de les persones treballadores, aquests estan subjectes a la mobilitat funcional al si de l'empresa, sense altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional. Podrà igualment efectuar-se la mobilitat funcional entre categories professionals que, per concórrer les circumstàncies previstes a l'article 22.3. de l'Estatut de les persones treballadores, hagin estat declarades equivalents per la Comissió Paritària de l'Acord General.

Les persones treballadores que com a conseqüència de la mobilitat funcional realitzen funcions superiors a les de la seva categoria per un període superior a sis mesos durant un any o vuit durant dos anys, podran reclamar l'ascens a la categoria corresponent a les funcions realitzades, d'acord amb la norma. Tindran dret, en tot cas, a percebre les diferències salarials corresponents.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles que ho justifiquen se li encomanessin, pel temps indispensable, funcions inferiors a les que corresponen a la seva categoria professional, el treballador té dret a continuar percebent la seva retribució d'origen. Es comunicarà aquesta situació als representants de les persones treballadores.

Independentment dels supòsits anteriors, les persones treballadores, sense menyscapte de la seva dignitat, podran ser ocupades en qualsevol tasca o comesa de les del seu grup professional, durant els espais de temps que no tinguin feina corresponent a la seva categoria.

Secció Dos. Classificació General

El personal que ofereix els seus serveis en empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni Col·lectiu es classificarà en un del següents grups professionals:

- Grup I - Personal Superior i Tècnic
- Grup II - Personal d'Administració
- Grup III - Personal del Moviment
- Grup IV - Personal de Serveis Auxiliars

Grup I: Personal Superior i Tècnic

S'entén per tal el qui amb pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per la Direcció o pels seus superiors jeràrquics, exerceix funcions de caràcter tècnic i/o de comandament i organització. No s'inclou als qui per les característiques del seu contracte i/o de l'exercici de la seva comesa correspongui la qualificació de "Personal d'Alta Direcció".

Aquest Grup I està integrat per les categories professionals que a continuació es relacionen, les funcions i les comeses de les quals són les que, amb caràcter indicatiu, igualment es consignen.

I.1. Director/a d'Àrea o Departament

És el que en els serveis centrals de l'empresa està al capdavant d'una de les Àrees o Departaments específics en què aquesta s'estructura, depenent directament de la Direcció General de l'empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 64-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

I.2. Director/a o Delegat/ada de Sucursal

És el que amb pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per la direcció de l'empresa, depenent directament de la mateixa o de les persones en què aquesta delegui, exerceix funcions directives, de comandament i organització al capdavant d'una sucursal o centre de treball d'importància de l'empresa.

Llevat de pacte exprés en contra, els qui siguin nomenats per ocupar llocs de treball de les categories I.1 i I.2 precedents, que exigeixen la màxima confiança, no consolidaran els seus nomenaments fins que hagin superat el període de prova com a tals; si és personal ja emprat a l'empresa el que es promou a aquests càrrecs, el període de prova en aquests llocs de treball es reduirà a la meitat.

Els qui hagin consolidat alguna d'aquestes categories professionals podran ser remoguts de la mateixa en qualsevol moment, passant a la de Titulat, si anteriorment ostentés aquesta categoria, o a la de Cap de Servei, mantenint a títol personal el sou assignat a la categoria de la qual hagi estat de remogut, si bé ha de ser remogut, de treball seran, si escau, els que corresponguin a l'efectivament exercit.

I.3. Cap de Servei

És el que amb pròpia iniciativa coordina tots o alguns dels serveis duna empresa o centre de treball d'importància.

I.4. Titulat/ada de Grau Superior

És el que exerceix comeses per a l'exercici de les quals s'exigeix o requereix el seu títol de Doctor, Llicenciat o Enginyer, en qualssevol dependències o serveis de l'Empresa.

I.5. Titulat/ada de Grau Mitjà

És el que exerceix comeses per a l'exercici de les quals s'exigeix o requereix el seu títol acadèmic de grau mitjà, en qualssevol dependències o serveis de l'Empresa.

I.6. Cap de Secció

És el que exerceix amb iniciativa i responsabilitat el comandament d'un dels grups d'activitat en què els serveis centrals d'una empresa s'estructurin, així com el que està al capdavant de l'Administració d'una sucursal o centre de treball d'importància, sota la dependència del director o delegat.

I.7. Cap de negociat

És el que, al capdavant d'un grup d'empleats i depenent o no d'un cap de secció, dirigeix la tasca del seu negociat, sense perjudici de la seva participació personal en el treball, responent de la correcta execució dels treballs del personal a les seves ordres. Queden classificats en aquesta categoria professional els Analistes de Sistemes Informàtics.

I.8. Cap de Trànsit de Primera

És el que té a càrrec seu dirigir la prestació dels serveis d'un grup de més de cinquanta vehicles de l'empresa o contractats per ella, distribuint el personal i el material i les entrades i sortides del mateix, així com elaborar les estadístiques de trànsits, recorreguts i consum. Tant el personal d'aquesta categoria com l'encarregat general d'agències de transport i de magatzemistes-distribuïdors poden actuar de caps dels centres de treball en què no hi hagi director o delegat de sucursal.

I.9. Cap de Trànsit de Segona

És el que, amb les mateixes atribucions i responsabilitats que l'anterior, dirigeix la prestació de serveis d'un grup de fins a cinquanta vehicles de l'Empresa o contractats per ella, si no hi ha cap de Trànsit de superior categoria; en cas contrari, actuarà com a subordinat al Cap de Trànsit de Primera, independentment del nombre de vehicles, coincidint amb ell o al capdavant d'algun torn de treball.

I.10. Encarregat/ada General d'Agències de Transport i d'Emmagatzemistes-Distribuïdors

És el que, amb comandament directe sobre el personal i a les ordres del Director/a o Delegat/ada de Sucursal, si n'hi hagués, té la responsabilitat del treball, la disciplina i seguretat; li correspon de

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 65-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

l'organització o direcció del servei, indicant als seus subordinats la forma d'efectuar aquells treballs que se li ordenin; ha de, per tant, posseir coneixements suficients per executar correctament les comeses que li encomani l'empresa inherents a la seva funció, i per a la redacció dels pressupostos dels treballs que se li encarreguin, cuidant el material a fi que estigui disposat per al treball.

Tant el personal d'aquesta categoria professional com el de la categoria de Cap de Trànsit de Primera poden assumir, a elecció de l'Empresa, la direcció dels centres de treball en què no hi hagi Director/a o Delegat/ada de Sucursal.

I.11. Inspector/a-Visitador/a d'Empreses de Mudances

És el que, previ estudi d'una mudança o servei, fixa normes per a la seva execució, taxant, valorant i podent contractar el servei i inspeccionar al seu dia l'execució del mateix, donant compte als seus caps de totes les incidències observi, prenent les mesures d'urgència que s'emportin tràfic o accidents o incidències de qualsevol tipus.

I.12. Cap de Taller

Aquesta categoria professional inclou els que, amb la capacitat tècnica precisa, tenen a càrrec seu la direcció d'un taller la plantilla del qual sigui, com a mínim, de cinquanta operaris, ordenant i vigilant els treballs que realitzin tant en les dependències de l'empresa com a fora en cas d'avaria.

I.13. Contramestre o Encarregat/ada

Comprèn aquesta categoria a aquells que, amb coneixements teoricopràctics, exerceixen el comandament directe sobre un grup o secció de vint-i-cinc operaris en tallers que tinguin entre vint-i-cinc i cinquanta treballadors; poden exercir la prefectura en tallers de no més de quinze operaris.

Grup II: Personal Administratiu

Pertanyen a aquest grup professional totes les persones treballadores que en les diferents dependències o serveis de l'empresa realitzen funcions de caràcter administratiu, burocràtiques i/o de comptabilitat, inclosos els treballs amb mitjans informàtics o ofimàtics i els de facturació; estan així mateix compreses les funcions de manteniment, control i atenció de caràcter general no incloses en un altre grup professional. Es classifica en les categories seguidament relacionades, les funcions de les quals o comeses són les que, amb caràcter enunciatiu, igualment s'expressen:

II.1. Oficial de Primera

És l'empleat/ada que, sota la seva pròpia responsabilitat, realitza amb la màxima perfecció burocràtica treballs que requereixen plena iniciativa, entre les gestions de caràcter comercial, tant a l'empresa com en visites a clients i organismes. Als centres de treball els empleats administratius dels quals siguin entre quatre i set, ambdues incloses, pot actuar de cap dels mateixos.

Queden inclosos en aquesta categoria aquells el principal comès dels quals sigui el de realitzar treballs de programació informàtica.

II.2. Oficial de Segona

Pertanyen a aquesta categoria aquells/es que subordinats/des, si escau, al cap de l'oficina i amb adequats coneixements teòrics i pràctics, realitzen normalment amb la deguda perfecció i corresponen corresponents, els de caràcter comercial tant a l'empresa com en visites a clients i organismes. Als centres de treball de fins a tres empleats/des administratius poden assumir-ne la prefectura.

S'inclouen en aquesta categoria professional les persones treballadores el principal comès de les quals sigui el d'operador de sistemes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 66-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

II.3. Encarregat/ada de Magatzem d'Agències de Transport, Empreses d'Emmagatzematge i Distribució i de Mudances i Guardamobles

És l'empleat/ada, dependent o no de l'encarregat/da general, responsable del magatzem o magatzems al seu càrrec i del personal adscrit a ells de forma permanent o ocasional, i han de despatxar les comandes, rebre les mercaderies i distribuir-les ordenadament per a la seva ànima. Ha de registrar l'entrada i sortida de les mercaderies esmentades, redactant i remetent a les oficines les relacions corresponents, amb indicacions de destinació, procedència i entrades i sortides que hi hagi.

Assumirà la prefectura dels magatzems en què no existeixi Director/a o Delegat/ada de Sucursal, Encarregat/ada General ni Cap de Trànsit.

II.4. Encarregat/ada de Garatge

És la persona responsable del bon ordre i seguretat del garatge, tenint com a missió l'adequat aprofitament de l'espai, ordenant l'estacionament dels vehicles i l'emmagatzematge i distribució dels carburants i del material, portant-ne compte detallat.

II.5. Auxiliar

És l'empleat/ada que, amb coneixements de caràcter burocràtic, sota les ordres dels seus superiors, executa treballs que no revisten especial complexitat.

II.6.Telefonista

És l'empleat/ada encarregat del maneig de la central telefònica o qualsevol altre sistema de comunicació de l'empresa, podent assignar-li a més comeses de naturalesa administrativa i/o de control i recepció.

Grup III: Personal de Moviment

Pertanyen a aquest grup totes les persones treballadores que es dediquen al moviment, classificació i arrossegament de mercaderies a les instal·lacions de l'empresa o fora de les mateixes, inclòs el manteniment dels vehicles, classificant-se en les següents categories professionals. enunciatiu, a continuació de les mateixes:

III.1. Conductor/a mecànic/a.

És la persona treballadora que, estant en possessió del carnet de conduir de la classe "C + E", es contracta amb l'obligació de conduir qualsevol vehicle de l'empresa, amb remolc o sense, segons les necessitats d'aquesta, les ajuda a les meves responsable del vehicle i de la càrrega durant el servei, estant obligada a emplenar, quan escaigui, la documentació del vehicle i la del transport realitzat i a dirigir, si se li exigís, la càrrega de la mercaderia. Li correspon realitzar les tasques necessàries per al correcte funcionament, conservació i condicionament del vehicle, així com les que resultin necessàries per a la protecció i manipulació de la mercaderia. Haurà de comunicar d'immediat al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti al vehicle. Haurà de cobrir els recorreguts pels itineraris que es fixin o, si no estan fixats, pels que siguin més favorables per a la correcta emplenament del servei.

Quedaran automàticament classificats en aquesta categoria professional, encara que no tinguin permís de conduir de la classe "C + E", els conductors/es que condueixin per a una mateixa empresa durant més de 6 mesos, continus o alterns, algun dels vehicles a què es refereix l'apartat III.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 67-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

III.2.- Conductor/a.

És la persona treballadora que, tot i estar en possessió del carnet de conduir de la classe "C + E", es contracta únicament per conduir vehicles que requereixen carnet de classe inferior, sense necessitat de coneixements mecànics i amb l'obligació de dirigir, si així se li ordena, aquesta i en la descàrrega, sense excedir amb això de la jornada ordinària; és la responsable del vehicle i de la mercaderia durant el viatge, havent d'emplenar, quan escaigui, la documentació del vehicle i la del transport realitzat; li correspon realitzar les tasques complementàries necessàries per al correcte funcionament, conservació i condicionament del vehicle, així com les que resultin necessàries per a la protecció i manipulació de la mercaderia. Haurà de comunicar d'immediat al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti al vehicle. Haurà de cobrir els recorreguts pels itineraris que se li fixin o, si no estan fixats, pels que siguin més favorables per a l'emplenament correcte del servei.

III.3. Conductor/a-Repartidor/a de vehicles lleugers

És la persona treballadora que, tot i estar en possessió de carnet de conduir de classe superior, es contracta per conduir vehicles lleugers. Ha d'actuar amb la diligència exigible per a la seguretat del vehicle i de la mercaderia, corresponent-li la realització de les tasques complementàries necessàries per al correcte funcionament, manteniment, conservació i protecció del condicionament i obligació de carregar i descarregar el seu vehicle i de recollir i repartir o lliurar la mercaderia. Haurà de comunicar immediatament al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti al vehicle. Haurà de realitzar els seus recorreguts pels itineraris que se li fixin o, de no estar fixats, pels que siguin més favorables per a la correcta emplenament del servei.

III.4. Obligacions específiques dels conductors/es, comunes a les categories professionals III.1. i III.2.

Mitjançant el complement de lloc de treball que s'acordi col·lectivament en l'àmbit de l'empresa, a més de les generals de conductor/a, anteriorment anunciades, que constitueixen el treball corrent, els corresponen les que resultin dels usos i costums i de la naturalesa del servei que realitzin. A títol merament indicatiu es relacionen a continuació les següents:

III.4. A. Quan condueixi vehicles-cisterna haurà de realitzar respecte del seu propi vehicle les següents comeses:

a) Inspeccionar l'estat, la neteja i la conservació de les cisternes i els seus accessoris, com canonades, boques de càrrega i descàrrega, vàlvules, manòmetres de pressió, elevadors, cafadors, bombes de descàrrega i similars.

b) Empalmar i desempalmar mànegues de càrrega i descàrrega, obrir i tancar vàlvules, controlar l'ompliment i buidatge, fins i tot pujant a dalt de les cisternes si això fos necessari; i realitzar la purga dels dipòsits de les cisternes abans de procedir a la seva descàrrega, a fi d'evitar la contaminació dels productes als tancs dels clients.

c) Controlar les pressions i despressionar utilitzant les caretes i altres elements de seguretat que se li facilitin.

d) Si les cisternes són de gasos haurà de controlar pressions i comprovar, una vegada efectuada l'operació de càrrega i/o descàrrega, l'estanquitat de la vàlvuleria de la cisterna, així com si la quantitat carregada es correspon amb els pesos màxims autoritzats.

III.4.B. Quan condueixi vehicles frigorífics haurà de:

a) Inspeccionar i vigilar el correcte funcionament de l'equip de producció de fred durant el transcurs del transport.

b) Dirigir l'estiba de la càrrega de manera que s'asseguri convenientment, quan escaigui, la circulació d'aire.

c) Efectuar el prerefredament de la caixa del vehicle abans d'iniciar-se la càrrega.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 68-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

III.4.C. Quan condueixi camions porta vehicles haurà de carregar i subjectar els vehicles al camió, així com descarregar-los.

III.4.D. Quan condueixi vehicles per a transport d'àrids o proveïts de grua té l'obligació de realitzar les operacions necessàries per a la càrrega i descàrrega dels àrids i el maneig de la grua.

III.4 E. El/la conductor/a d'empreses de mudances i guarda-mobles col·laborarà activament en els treballs propis de la mudança o servei que realitzi el vehicle que condueixi.

III.4 F. Quan condueixi furgons de negre fum, a part d'inspeccionar-ne l'estat, la neteja i la conservació i les boques de càrrega i descàrrega, haurà d'empalmar i desempalmar les mànegues de càrrega i descàrrega del propi vehicle quan així ho exigeixi el servei.

III.5. Capatàs

És la persona treballadora que a les ordres de l'Encarregat/da General, de l'Encarregat/ada de Magatzem o del Cap de Trànsit i reunint condicions pràctiques per dirigir un grup d'obrers i d'especialistes, s'ocupa de la càrrega o descàrrega de vehicles, de l'ordenació de recollida de modalitat del transport, atenent les reclamacions que es produeixin, i donant compte diari de la marxa del servei al seu Cap immediat; també realitzarà labors de control i vigilància anàlogues a les que s'indiquen per a l'Encarregat/da General i Encarregat/ada de Magatzem.

El Capatàs de Mudances estarà en el seu cas a les ordres de l'Inspector-Visitador i és l'encarregat d'ordenar i supervisar la realització de la mudança, participant activament en ella, embalar i preparar, armar i desarmar, pujar i baixar mobles, quadres maquinària i, tota classe d'objectes anàlegs; carregar i descarregar capitons, contenidors, etc., tant en domicilis com en magatzem, port o estació; instal·lar adequadament els accessoris per efectuar aquestes càrregues i descàrregues. Està encarregat de l'emplenament de documents i de qualsevol altra relacionada amb la mudança que la Direcció li encomani.

III.6. Capitonista

És la persona treballadora capaç de realitzar una mudança, embalar i preparar, armar i desarmar, pujar i baixar mobles, quadres, robes, pianos, caixes de cabals, maquinària i tota classe d'objectes anàlegs; carregar capitons, contenidors, etc. en domicili, estació, port, magatzem; instal·lar adequadament els aparells necessaris per a aquestes càrregues i descàrregues, podent així mateix substituir al Capatat quan el cas ho requerisca.

III.7. Ajudant i/o Mosso Especialitzat

És la persona treballadora que té adquirida una llarga pràctica en la càrrega i la descàrrega de vehicles i moviment i classificació de mercaderies, realitzant-los amb rapidesa i aprofitament d'espai i seguretat. Quan formi part de la dotació d'un vehicle ajudarà el conductor/a en totes les incidències que puguin originar-se durant el servei i portarà la documentació de les mercaderies, encarregant-se de la càrrega i descàrrega d'aquestes i de la seva recollida o lliurament als clients, havent de lliurar al seu cap. degudament emplenada.

Li correspon el maneig dels aparells elevadors, grues i altres maquinària per a càrrega i descàrrega de vehicles en magatzem o agència i moviment de mercaderies en aquests. Abans d'iniciar el treball amb aquesta maquinària haurà de rebre la preparació necessària per a l'exercici correcte d'aquestes comeses.

Se li pot encomanar que assumeixi la responsabilitat i el control de les càrregues i/o descàrregues de vehicles. Haurà d'efectuar els treballs necessaris, ajudant el conductor/a, per al correcte condicionament del vehicle i protecció de les mercaderies.

A les empreses de Mudances estaran a les ordres dels Capitonistes, realitzant funcions auxiliars de les d'aquests.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 69-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

III.8. Auxiliar de Magatzem-Basculer

Es classifica en aquesta categoria aquella persona, a les ordres de l'Encarregat/ada de Magatzem, rep la mercaderia; fa el pesat de la mateixa, l'etiqueta i precinta o introdueix en contenidors o l'ordena com se li indiqui. Farà el remogut de les mercaderies situant-les degudament una vegada classificades, encarregant-se així mateix de mantenir net el local i de la vigilància de les mercaderies que s'emmagatzemen o guarden en ell.

III.9. Mosso ordinari

És la persona treballadora la tasca de la qual, a realitzar tant en vehicles com en instal·lacions fixes, requereix fonamentalment l'aportació d'esforç físic i atenció, sense que exigeixi destacada pràctica o coneixement previ, havent d'efectuar, si se li encomana, la recollida o entrega de mercant del servei a qui correspongui.

Grup IV. Personal de Serveis Auxiliars

Pertanyen a aquest Grup totes les persones treballadores que es dediquen a activitats auxiliars de la principal de l'empresa, tant a les instal·lacions d'aquesta com fora de les mateixes, classificant-se en les categories professionals que a continuació s'expressen:

IV.1. Ordenança

És aquella que vigila les diferents dependències de l'empresa, seguint les instruccions que a aquest efecte rebi; exerceix també funcions d'informació i d'orientació dels visitants i de lliurament, recollida i distribució de documents i correspondència i altres tasques similars, inclòs el cobrament a domicili de factures, sent responsable d'efectuar les corresponents liquidacions en perfecte ordre i en el temps oportú.

IV.2. Guarda

Té a càrrec seu la vigilància dels magatzems, naus, garatges, oficines i altres dependències de l'empresa, en torns tant de dia com de nit.

IV.3. Personal de Manteniment i Neteja

S'encarrega de la neteja i petit manteniment de les oficines, instal·lacions i dependències annexes de les empreses.

IV.4. Capatàs de Taller o Cap d'Equip

És la persona que, a les ordres directes d'un Contramestre, si n'hi hagués, pren part personal a la feina, alhora que dirigeix i vigila el treball d'un determinat grup d'operaris del taller, no superior a deu, que es dediquin a treballs de la mateixa naturalesa o convergents. Pot assumir la direcció en tallers la plantilla dels quals no excedeixi deu operaris.

IV.5. Oficial de Primera d'Oficis

S'inclou en aquesta categoria a aquelles persones que, amb total domini del seu ofici i amb capacitat per interpretar plànols de detall realitzen al taller, en qualsevol altra dependència de l'empresa o en vehicles fora d'ella, treballs que requereixen la major cura no només amb rendiment màxim.

IV.6. Oficial de Segona d'Oficis

Es classifiquen en aquesta categoria les persones que amb coneixements teòric pràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat o amb llarga pràctica del mateix, realitzen treballs corrents amb rendiments correctes, podent interpretar els plànols i croquis més elementals.

El Fuster de Mudances i Guardamobles -que és la persona treballadora que prepara i realitza l'embalatge de mobiliari i confecciona les caixes o cadres per al seu enviament, realitzant així mateix els treballs de desembalatge i els propis de la mudança- es classificarà en una de les ca-5. preparació professional i de la qualitat del seu treball.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 70-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

IV.7. Mosso Especialitzat de Taller

S'inclouen en aquesta categoria els qui procedint de Peó, posseint coneixements generals d'un ofici, poden realitzar els treballs més elementals del mateix amb rendiments correctes.

IV.8. Peó Ordinari

És aquella persona la tasca de la qual requereix fonamentalment l'aportació d'esforç físic i atenció, sense que s'exigeixi destacada pràctica o coneixement previ. S'inclouen en aquesta categoria els Lavacotxes, Rentacamions, Greixadors, Vulcanitzadors i els operaris d'Estacions de Servei no inclosos específicament en definicions anteriors.

Tercera Secció

37.2. Disposicions Comunes a Diverses Categories

El/la conductor/a de mercaderies perilloses ha de figurar com a conductor/a mecànic/a i/o ADR. Aquestes persones conductores han d'estar proveïdes del permís corresponent a aquesta categoria i que condueixin vehicles el tonatge dels quals sigui superior a 5 tones de càrrega útil.

Els/les conductors/es que condueixin vehicles de càrrega útil de més de 16 mil quilos o tràilers, s'equipararan a la categoria de conductor/a mecànic/a.

Els/les conductors/es de carretons elevadors des de 1.300 quilograms de càrrega s'equipararan a conductors/es de furgonetes, exercint funció de manipulador/a de carretó i de mosso, respectant les condicions més beneficioses que es gaudeixen actualment, sempre que exercissin les seves funcions de forma continuada.

Als manipuladors/es de Grues-Pont de moll, se'ls reconeix la categoria professional equiparat econòmicament a la categoria de conductor/a furgoneta.

El manipulador-grua-moll realitzarà funcions de mosso especialista en defecte de la seva funció específica.

Els Mossos i Peons s'equipararan econòmicament, és a dir, quant a percepcions, a Mossos Especialistes i Peons Especialistes, respectivament, a partir dels dos anys d'ostentar aquesta categoria, des de la data del seu ingrés a l'empresa.

Els auxiliars administratius que compleixin 4 anys de permanència a l'empresa amb aquesta categoria, passaran a la categoria d'oficial de segona administratiu, si acrediten la titulació de formació professional de primer grau o Batxillerat o qualsevol titulació oficial, de caràcter anàleg, que contempli coneixements de comptabilitat, informàtica o similars pel que fa al lloc exercit. Els ascendits a oficial de 2a administratiu, podran realitzar les comeses pròpies de la categoria de procedència.

Els Oficials de 2a Administratius que acreditin una permanència a l'empresa de quatre anys, i acrediten la titulació de F.P. II Grau Branca Administrativa o qualsevol titulació oficial de caràcter anàleg o superior o que si no n'hi ha de manera voluntària assisteixin i aprovin els processos formatius que Sindicats o Organitzacions Empresarials facilitaran a través dels Organismes Oficials, accediran a la categoria d'Oficial 1ª Administratiu. Aquests processos formatius es faran fora de la jornada de treball. Els ascendits a oficial de 1a administratiu, podran realitzar les comeses pròpies de la categoria de procedència.

Article 38 *Ajuda Escolar*

Les persones treballadores que realitzin estudis mitjans o superiors establiran de comú acord amb l'empresa horaris que permetin el desenvolupament dels seus estudis sense impediment al treball diari.

Per als fills de les persones treballadores amb edats compreses entre els 3 i els 16 anys, s'estableix una ajuda escolar per als anys 2026, 2027 i 2028, segons el que estableixen les taules corresponents. Aquests imports s'han de meritar sempre que es compleixi aquesta edat abans del 30 de juny, i també s'han d'abonar al llarg d'aquest mes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 71-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 39 *Reial Decret 1561/1995*

La interpretació i el desplegament del Reial Decret 1561/1995 es remet al que s'estableixi a nivell estatal, i no aplicant-la de manera unilateral per cap de les parts

Article 40 *Multes i Sancions de Trànsit*

Les empreses seran responsables, si escau, de les sancions i multes de trànsit i seguretat viària, que l'autoritat imposa els/les conductors/es quan aquestes siguin atribuïdes a ells.

La persona conductora està obligada, quan se li notifica personalment, a lliurar el butlletí de denúncia a l'empresa tan aviat com sigui possible. Els desacords sobre aquest assumpte es remetran a la Comissió Paritària.

Article 41 *Cànon de Negociació del Conveni*

L'import del cànon de negociació a que es refereix l'article 11 de la LOLS serà de 50€, com a despeses de gestió dels sindicats representats al Comitè de Negociació del Conveni. Ambdues parts acorden que aquest import es pagarà en un únic pagament mitjançant un ingrés per part de les empreses al compte bancari que aquests sindicats designin a aquest efecte.

En el termini de 30 dies des de la data de publicació del conveni al Butlletí Oficial corresponent, les persones treballadores que desitgin que se'ls descompti que, en concepte de cànon de negociació, s'ha establert en el primer paràgraf d'aquest article, hauran de manifestar-ho voluntàriament i per escrit a la Direcció de l'empresa.

Aquesta clàusula és vàlida als efectes d'aquest Conveni

Per facilitar les gestions burocràtiques relacionades amb el cànon de negociació del conveni, a les empreses on hi ha un comitè d'empresa o delegats del personal, el treballador que no vulgui que se li descompti aquest cànon ho comunicarà per escrit a aquests. Un cop finalitzat el termini establert (30 dies), aquests lliuraran la llista definitiva a l'empresa, i l'empresa procedirà al descompte automàtic del cànon i al seu ingrés al compte bancari que els sindicats designin a aquest efecte.

Article 42 *Durada del Contracte. Ascensos*

42.1. L'ingrés al treball s'efectuarà d'acord amb les disposicions aplicables en aquesta matèria, i el contracte s'haurà de formalitzar per escrit quan així ho exigeixi alguna norma o ho sol·liciti qualsevol de les parts. Si no existeix un contracte escrit en què es reflecteixin els elements essencials d'aquest i les principals condicions d'execució de la prestació, se n'haurà d'informar per escrit la persona treballadora quan es tracti d'una nova tasca al centre de treball i, en tot cas, quan aquesta ho sol·liciti.

42.2. És el desig de les organitzacions signants que es pugui promoure l'ocupació estable al sector. Amb aquest objectiu, promouran les accions necessàries per garantir que es compleixin les circumstàncies legals i socioeconòmiques que ho facin possible. Per tal de facilitar el manteniment del nivell actual de llocs de treball al sector i, si fos possible, l'augment d'aquest, l'entrada de treballadors a les empreses es pot dur a terme sota la modalitat de contractació que sigui aplicable i que millor satisfaci les necessitats i interessos de les empreses.

42.3. La durada màxima del període de prova, que s'ha d'acordar per escrit, serà de sis mesos per als tècnics titulats, tres mesos per a la resta del personal del Grup I, i dos mesos per a la resta de les persones treballadores.

42.4. La promoció, dins de cada Grup Professional, serà realitzada per la Direcció de l'empresa, consultada prèviament la representació legal de les persones treballadores en la mateixa, prenent com a referència fonamental el coneixement de les tasques bàsiques de la feina a cobrir, l'experiència en les funcions assignades al càrrec o similars, els anys de servei a l'empresa, la idoneïtat per al càrrec i els poders organitzatius de l'empresa. El Comitè d'empresa o els delegats del personal poden nomenar un dels seus membres per participar en el procés de selecció.

El fet que es produeixi una baixa no implicarà l'existència automàtica d'una vacant, que només es crearà quan la direcció de les empreses així ho determini en virtut de les seves habilitats organitzatives i d'acord amb les necessitats reals de les organitzacions.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 72-93 | CVE 202610145528 | Data 29-9-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Article 43 *Tribunal Laboral de Catalunya*

Les parts signants d'aquest Conveni, en representació de les persones treballadores i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, acorden expressament sotmetre's als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució de conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que puguin sorgir, així com aquells de caràcter individual que no estiguin expressament exclosos de les competències d'aquest Tribunal, a efectes del que s'estableix als articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social (LRJS).

En particular, expressen la seva disposició a sotmetre's als següents procediments:

- Conciliació, a través de les Delegacions Territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes esmentats anteriorment.
- Mediació, davant la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

- Conciliació sobre els serveis de manteniment en cas de vaga, davant la delegació específica del TLC en aquest assumpte.

Article 44 *Formació Continua*

Amb la finalitat de fomentar la formació contínua, es crearà una Comissió Paritària del Sector, que tindrà una composició de 8 membres, 4 de la representació Patronal i 4 de la representació Sindical; aquesta Comissió es constituirà com a màxim 2 mesos després de la signatura del Conveni.

La Comissió Paritària de la Província de Barcelona tindrà les següents funcions:

- Fomentar la formació de les persones treballadores del seu àmbit, d'acord el que estableixin els Acords Estatals en la matèria.

- Informar, orientar i promoure els Plans Formatius de la Fundación Estatal para el Empleo (FUNDAE) existents a la província de Barcelona.

- Realitzar estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació contínua d'empreses i persones treballadores del sector a la província de Barcelona.

A més de les funcions pròpies de la Comissió, relacionades anteriorment, promourà les següents qüestions:

a) Promoure el desenvolupament personal i professional.
b) Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses.
c) Adaptar-se als canvis tecnològics.
d) Contribuir a la formació.

Totes les empreses estan obligades a informar els representants legals de les persones treballadores sobre quina es la formació realitzada i els permisos individuals que es concediran en base a les disposicions legals.

Article 45 *Modificació Substancial de les Condicions Laborals*

En casos de modificació substancial de les condicions laborals, l'empresa no procedirà amb aquestes mesures sense haver esgotat un període de consulta de 30 dies per a les empreses amb un Comitè d'empresa i de 15 dies per a les empreses amb Delegat de Personal, llevat que hi hagi un període legal més llarg.

Article 46 *Empreses de Treball Temporal*

En la contractació de serveis amb Empreses de Treball Temporal, es tindran en compte les següents normes:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 73-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Casos d'ús.

1. El Contracte de posada a disposició és el subscrit entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària tenint per objecte la cessió de la persona treballadora per prestar serveis a l'empresa usuària, al poder de direcció de la qual queda sotmès aquell.

2. Es poden subscriure contractes de posada a disposició entre una empresa de treball temporal i una empresa usuària en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits en que l´empresa usuària podria subscriure un contracte de durada determinada d´acord amb el que disposa l´article 15 de l´Estatut dels Treballadors.

Així mateix, es poden subscriure contractes de posada a disposició entre una empresa de treball temporal i una empresa usuària en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits en que l´empresa usuària podria subscriure un contracte de treball en practiques o un contracte per a la formació i l´aprenentatge conforme al que disposa l´article 11 de l´Estatut dels Treballadors.

3. El contracte de posada a disposició s'ha de formalitzar per escrit en els termes que s'estableixin per reglament.

- Durada

1. En matèria de durada del contracte de posada a disposició, cal atenir-se al que disposen els articles 11 i 15 de l´Estatut dels treballadors i en les seves disposicions de desenvolupament per a la modalitat de contractació corresponent al supòsit del contracte de posada a disposició, sens perjudici del que disposa l´article 12.3 de la Llei d´ETT, en quant als eventuals períodes de formació previs.

2. Si, a la finalització del període de disponibilitat, el/la treballador/a continua prestant serveis a l'empresa usuària, es considerarà vinculat a aquesta per un contracte indefinit.

3. Serà nul·la la clàusula del Contracte de posada a disposició que prohibeixi la contractació de la persona treballadora per part de l'empresa usuària al final del Contracte de posada a disposició.

- Exclusions

Les empreses no podran subscriure contractes de posada a disposició en els casos següents:

a) Per a substituir a les persones treballadores en vaga a l'empresa usuària.

b) Per dur a terme les activitats i treballs que, a causa del seu perill especial per a la seguretat o la salut, estan determinats reglamentàriament.

c) Quan, en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació, l'Empresa hagi amortitzat els llocs de treball que es pretenguin cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes als articles 50, 51 i 52, apartat c) de l'Estatut dels Treballadors, excepte en els supòsits de força major.

d) Per cedir treballadors a altres empreses de treball temporal.

S'acorda constituir una Comissió per analitzar i estudiar dintre del sector, l'ús de les empreses de treball temporal.

Donades les peculiaritats del sector, s'acorda que aquestes contractacions, en el càlcul anual i per centre de treball, s'han de mantenir dins dels percentatges següents, i que la seva superació es pot analitzar en els casos en què sigui apropiat, a criteri del Comitè que s'ha de constituir:

- Empreses amb més de 26 i fins a 100 treballadors, 25%.
- Empreses amb més de 100 treballadors, 20%.

En ambdós casos, l'excés s'ha d'arrodonir a la següent unitat immediatament superior.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 74-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 47 *Inaplicació Salarial i Desvinculació del Conveni*

Qualsevol empresa que, per raons econòmiques i financeres, no pugui fer front, totalment o parcialment, les condicions econòmiques contingudes en aquest Conveni col·lectiu, ha de comunicar amb caràcter previ, per tal de poder beneficiar-se de la no aplicació total o parcial d'aquestes, comunicar la seva intenció per escrit a la Comissió Paritària del Conveni abans de l'inici del procediment.

El procediment a seguir serà d'acord amb el que estableix l'article 82.3 de l'Estatut de les persones treballadores i el Decret 245/2013, de 5 de novembre, d'organització i funcionament de la Comissió de Convenis col·lectius del Consell de Relacions Laborals.

A les empreses on s'acordi la desvinculació, es crearà una Comissió de Seguiment, integrada pels representants de les persones treballadores de l'empresa i la Direcció d'aquesta, que, amb l'assessorament necessari, vetllarà pel compliment del que s'hagi acordat, així com per la superació de les causes que van motivar la desvinculació. Es mantindrà el més absolut secret professional sobre la informació i/o documentació que sigui aportada per l'empresa.

Article 48 *Contracte de Formació*

Aquesta contractació pot ser utilitzat per a joves d'entre 16 i 25 anys, per tal de facilitar la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici de qualsevol dels oficis o llocs de treball corresponents als Grups de personal administratiu i de taller, que es detallen a les taules salarials annexes a aquest Conveni, segons el que estableix l'article 11.2 del vigent Estatut de les persones treballadores.

Article 49 *Contractació a Temps Parcial*

Perquè les empreses puguin contractar directament un treballador sota un contracte de dotze hores o menys per setmana, o de quaranta-vuit o menys al mes, caldrà un acord previ amb els representants de les persones treballadores.

Article 50 Desenvolupament dels Acords Interconfederals per a l'Estabilitat Laboral

Amb efectes de 17 de maig de 1998, s'acorda l'extensió del règim jurídic dels contractes a què fa referència l'article 15 de l'ET. En aquest sentit la durada del contracte de durada determinada per circumstancies de la producció de conformitat amb allò que preveu l´art 15.2 de l´ET, podrà tenir una durada d´un any, en aquelles empreses que compleixin els requisits següents:

1. El total de la contractació temporal, inclosos els contractes de posada a disposició per ETT, amb exclusió dels contractes per substitució, no haurà de superar, en còmput anual, 12 mesos en condicions de jornada homogènia i per centre de treball, els límits següents:

a) Fins a 50 treballadors, 35%
b) Fins a 100 treballadors, 30%
c) Més de 100 treballadors, el 25%

S'arrodoniran a l'alça les fraccions resultants.

Les parts signants d'aquest acord podran requerir a la representació legal de les persones treballadores o a l'empresa la remissió a la comissió paritària del conveni de les dades relatives al present acord, que hauran de ser enviades a l'esmentada comissió en el termini màxim d'un mes.

A partir del 17 de maig de 1999, aquells que no compleixin els requisits establerts en aquest article i desitgin regularitzar aquesta situació hauran, en matèria d'ocupació, de pactar-ho necessàriament amb la representació legal de les persones treballadores de l'empresa.

Per superar els límits establerts anteriorment, de manera que no computin a aquests efectes, haurà de comptar amb l'acord dels representants de les persones treballadores i amb el vistiplau de la Comissió Paritària.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 75-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 51 *Preavís*

D'acord amb el que preveu l'article 49.d) del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut de les persones treballadores, la persona treballadora que causi baixa voluntària a l'empresa haurà d'avisar amb el termini previst legalment en el seu contracte i, en defecte d'aquest, amb 15 dies d'antelació. En cas contrari, l'empresa quedarà facultada per deduir de la liquidació final un nombre de dies equivalent als dies de preavís no comunicats.

Article 52 *Règim Disciplinari*

52.1. Són faltes les accions o omissions de les persones treballadores comeses amb ocasió de la seva feina, en connexió amb aquesta o derivades de la mateixa, que suposin una infracció de les obligacions de qualsevol tipus que a la persona treballadora li venen imposades per l'ordenament jurídic, l'Acord General, el Conveni Col·lectiu i la resta de normes i pactes, individuals o col·lectius, i es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

No es considerarà injustificada l'absència al treball per privació de llibertat de la persona treballadora, si aquesta fos posteriorment absolta dels càrrecs que haguessin donat lloc a la seva detenció.

52.2. Són Faltes Lleus:

1. Tres faltes de puntualitat al treball, sense la deguda justificació, comeses durant el període d'un mes.

2. No notificar per qualsevol mitjà, amb caràcter previ a l'absència, sempre que sigui possible fer-ho, la impossibilitat d'acudir al treball i la seva causa.

3. L'abandonament del treball durant la jornada, sense causa justificada, encara que sigui per un breu període de temps.

4. Descuits o negligències en la conservació del material.

5. La falta de respecte i consideració de caràcter lleu envers el personal de l'empresa i el públic, incloent-hi entre aquestes les faltes d'higiene i neteja personal.

6. La no utilització del vestuari i l'equip que hagi estat facilitat per l'empresa amb instruccions d'utilització.
7. Faltar al treball un dia, sense causa justificada, durant el període d'un mes.

52.3. Són Faltes Greus:

1. Més de tres faltes injustificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses durant el període d'un mes.

2. Faltar dos dies al treball durant un mes, sense causa justificada.
3. Dedicar-se a jocs, siguin quins siguin, dins de la jornada de treball, si pertorbessin el servei.

4. La desobediència a les ordres i instruccions de la persona empresària en qualsevol matèria de treball, inclòs el control d'assistència, així com l'incompliment dels tràmits administratius que siguin pressupòsit o conseqüència de l'activitat que ha de realitzar la persona treballadora.

5. L'al·legació de causes falses per a les llicències.
6. La negligència o desídia reiterada en el treball que afecti el bon funcionament d'aquest.

7. Les imprudències o negligències en acte de servei. Es qualifica d'imprudència en acte de servei la no utilització de les peces de vestir i equips de seguretat de caràcter obligatori.

8. Realitzar sense permís treballs particulars durant la jornada, així com l'ús per a finalitats pròpies del material de l'empresa.

9. Les faltes de respecte i consideració envers les persones que treballen a l'empresa, els usuaris i el públic, que constitueixin infracció dels drets constitucionalment reconeguts a aquests.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 76-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

10. L'abús d'autoritat amb ocasió del treball, considerant-se com a tal la comissió d'un fet arbitrari sempre que concorrin una infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i un perjudici notori per a una persona subordinada.

11. Les expressades en els apartats 2, 3 i 7 de l'article 52.2, sempre que:

- La falta de notificació amb caràcter previ a l'absència (article 52.2.2), l'abandonament del treball durant la jornada (article 52.2.3) o la falta d'assistència al treball sense causa justificada (article 52.2.7) siguin motiu de retard en la sortida dels vehicles o produeixin una alteració en el desenvolupament normal de l'activitat; i

- Que dels descuits o negligències en la conservació del material (article 52.2.4) se'n derivin perjudicis per a l'empresa.

12. La reiteració o reincidència en una falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i sempre que hagi existit una sanció que no sigui l'amonestació verbal; i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.

13. La falta d'higiene i neteja continuada i habitual, de tal naturalesa que produeixi queixes justificades dels seus companys i companyes de treball.
52.4. Són Faltes Molt Greus:

1. Més de 10 faltes injustificades de puntualitat comeses durant un període de sis mesos o 20 durant un any.

2. Les faltes injustificades d'assistència al treball durant 3 dies consecutius o 5 alterns en un període de sis mesos, o 10 dies alterns durant un any.

3. La indisciplina o desobediència en el treball. Es qualificarà en tot cas com a falta molt greu quan impliqui un trencament de la disciplina o se'n derivi un perjudici per a l'empresa o per als companys i companyes de treball.

4. Les ofenses verbals o físiques a la persona empresària o a les persones que treballen a l'empresa, o als familiars que convisquin amb aquestes.

5. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici del treball, considerant-se com a tals el frau o la deslleialtat en les gestions encomanades; el furt o robatori, tant als companys i companyes de treball com a l'empresa o a qualsevol persona, realitzat dins de les dependències o vehicles de la mateixa, o en qualsevol lloc si és en acte de servei; vulnerar el secret de la correspondència o revelar a tercers dades que es coneguin per raó del treball.

6. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
7. L'embriaguesa habitual o la toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

8. L'abandonament del treball, encara que sigui per un breu període de temps, si fos causa d'accident.

9. La imprudència o negligència en acte de servei si impliqués risc d'accident o perill d'avaria per a la maquinària, el vehicle o les instal·lacions.

10. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins d'un trimestre i hagin estat sancionades; i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.

Article 53 *Sancions*

Les sancions que podran imposar-se per la comissió de faltes disciplinàries seran les següents:

a) Per faltes lleus: Amonestació verbal o per escrit; suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.
b) Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies; postergació de l'ascens fins a 3 anys.

c) Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de 16 a 45 dies; inhabilitació definitiva per a l'ascens; acomiadament.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 77-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En qualsevol cas, les empreses estaran obligades a comunicar als representants de les persones treballadores els fets que s'imputen i la qualificació prèvia de la sanció que es pretén imposar a una persona treballadora, amb l'antelació suficient, que serà, com a mínim, de tres dies laborables per a les faltes molt greus, greus i lleus, a fi d'estudiar conjuntament els fets constitutius de la falta que se li imputa. Aquest tràmit no serà necessari en el cas de l'amonestació verbal. En cas de no arribar a un acord entre l'empresa i els representants de les persones treballadores, les parts faran ús de les facultats que la Llei els reconeix.

Sempre que es tracti de faltes molt greus relacionades amb l'assetjament en qualsevol de les seves modalitats, l'empresa podrà adoptar la suspensió d'ocupació i sou com a mesura prèvia i cautelar, pel temps estrictament necessari per a l'esclariment dels fets, amb el límit d'un mes, sens perjudici de la sanció que s'hagi d'imposar.

Aquesta suspensió serà comunicada als representants de les persones treballadores.

En cas que la sanció sigui revocada per la jurisdicció competent, l'empresa estarà obligada a abonar els salaris corresponents al període de suspensió cautelar d'ocupació i sou acordada.

Aquesta suspensió també podrà acordar-se en altres supòsits, amb la conformitat de la RLT.

Article 54 *Prescripció*

Les faltes de les persones treballadores prescriuen: als 10 dies hàbils, les lleus; als 20 dies hàbils, les greus; i als 60 dies hàbils, les molt greus; comptats a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 55 *Assetjament Sexual*

La direcció de les empreses i els representants de les persones treballadores vetllaran pel màxim respecte a la dignitat deguda a la persona treballadora, tenint una cura especial perquè no es produeixin situacions d'assetjament sexual o vexacions de qualsevol tipus, que seran sancionades d'acord amb el que preveu l'article 53, en funció de la gravetat dels fets.

Article 55 Bis. Garanties, Mesures i Protocol D'actuació per a la Prevenció de l'assetjament i/o la Violència i la Igualtat Efectiva de les Persones LGTBIQ+ I Trans

Les parts es remeten en aquesta matèria a l'Acord de data 1 de juliol de 2026 que, sobre el Protocol per a la Prevenció i Actuació davant l'assetjament al Col·lectiu LGTBI en el Sector Estatal del Transport de Mercaderies per Carretera, han signat les organitzacions sindicals (CCOO i UGT) i les associacions empresarials (CETM, Astic i Anatrans) en l'àmbit estatal i en el marc de les negociacions per a la modificació del II Acord General per a les Empreses de Transport de Mercaderies per Carretera.

Article 56 *Llei de Violència de Gènere*

L'empresa, sota l'exigència de total confidencialitat, a petició de les persones treballadores que la pateixin, adoptarà les mesures que resultin més eficaces, recollides a la Llei orgànica 1/2004, sobre mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i que, a títol orientatiu, es recullen a continuació:

- Reducció de jornada de treball i reordenació del temps de treball:

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 78-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Canvi de centre de treball:

La treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestava els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball del mateix grup professional o d'una categoria equivalent que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. En aquests supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en aquell moment o les que es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Finalitzat aquest període, la treballadora podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou lloc. En aquest darrer cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

- Suspensió del contracte de treball:

El contracte de treball podrà suspendre's per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. Aquesta suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

- Extinció voluntària del contracte de treball amb dret a prestació d'atur:

El contracte de treball s'extingirà per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

- Reconeixement de causa justificada a les absències o faltes de puntualitat:

Es consideraran justificades les absències o faltes de puntualitat motivades per situacions físiques o psicològiques, acreditades pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut, segons correspongui.

Article 57 *Adequació a la Llei d'Igualtat*

57.1. Protecció de la Maternitat

Existeix dret al canvi de lloc de treball per embaràs o lactància quan es demostri que les condicions de treball (tòxiques, perilloses, penoses, etc.) poden produir avortaments o deformacions en el fetus. En aquest cas, s'haurà d'assegurar el mateix salari i la reincorporació al lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

Igualment, en el supòsit de no poder reubicar-la i optar per la suspensió del contracte, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, sobre risc durant l'embaràs o la lactància natural, la suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o quan el lactant compleixi 9 mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

57.2. Discriminació Laboral

Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat, o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres persones treballadores de l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, així com les decisions de la persona empresària que suposin un tracte desfavorable de les persones treballadores com a reacció davant una reclamació efectuada a l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 79-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

57.3. Flexibilitat Horària

A més de la flexibilitat horària prevista en les disposicions legals, convencionals o en acords d'empresa, les persones treballadores que tinguin al seu càrrec fills menors de 12 anys, o la cura de familiars que convisquin amb la persona treballadora i no desenvolupin una activitat retribuïda i/o percebin ingressos superiors al salari mínim interprofessional (a excepció de les pensions derivades de la Seguretat Social, de jubilació, viduïtat i incapacitat), fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb alguna discapacitat física, psíquica o sensorial, degudament acreditada, tindran dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, amb acord previ amb l'empresa, permetent que aquesta es desenvolupi fins i tot fora del seu horari habitual, sempre dins dels horaris de la seva àrea funcional.

En cas de conflicte o desacord, les parts se sotmetran al TLC en els termes previstos a l'article 43 del present Conveni col·lectiu.

57.4. Reducció de Jornada

Qui, per raons de guarda legal, tingui sota la seva cura directa algun menor de 12 anys, o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, degudament acreditada, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre com a mínim un 1/8 de la jornada i un màxim de la meitat de la seva durada, permetent que aquesta es desenvolupi fins i tot fora del seu horari habitual, sempre dins dels horaris de la seva àrea funcional.

En cas de conflicte o desacord, les parts se sotmetran al TLC en els termes previstos a l'article 43 del present conveni col·lectiu.

57.5. Excedències

La persona treballadora tindrà dret a acollir-se a les següents modalitats d'excedència;

1. Excedència Voluntària:

Període mínim de 4 mesos i màxim de 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercitat novament per la mateixa persona treballadora si han transcorregut 3 anys des de la finalització de l'anterior excedència voluntària.

2. Excedència per Cura de Fills:

Amb una durada no superior a 3 anys per atendre la cura de cada fill o filla, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

3. Excedència per Cura de Familiars Dependents que no desenvolupin una activitat retribuïda:

Amb una durada no superior a 2 anys per atendre la cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no pugui valer-se per si mateix.

4. Comú a tots els supòsits d'excedència.

a) Les excedències dels supòsits 2) i 3) anteriors podran gaudir-se de manera fraccionada.

b) Excepte en el cas de l'excedència voluntària, en la resta de supòsits computaran, a tots els efectes d'antiguitat, com a temps efectivament treballat.

c) En els supòsits previstos en els apartats 2) i 3) anteriors, la persona treballadora tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant el primer any. Transcorregut aquest període, la reserva quedarà condicionada a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent..

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 80-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

57.6. Protecció de l'Embaràs i Maternitat / Paternitat

1. Cura del lactant

En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, el permís retribuït diari per a la cura del lactant fins que aquest compleixi nou mesos podrà substituir-se, a voluntat de la persona treballadora:

a) Per la reducció de la jornada en els termes previstos legalment, a l'inici o al final d'aquesta.

b) Per l'acumulació d'aquestes hores, gaudint de tres setmanes acumulables al període de permís per maternitat, que es realitzaran de manera ininterrompuda i a continuació d'aquest.

En el supòsit de part múltiple, aquest permís s'incrementarà en 2 setmanes per cada fill o filla a partir del segon.

Ambdues opcions podran ser gaudides indistintament pel pare o la mare en el cas que tots dos treballin. Quan ambdós progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

En el supòsit que la persona treballadora opti per l'acumulació d'hores, haurà de sol·licitar-ho amb una antelació mínima de 15 dies abans de la finalització del període del permís per maternitat.

2. Descans a temps parcial per naixement de fill o filla

Els períodes de permisos per naixement de fill o filla, adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, als quals fa referència l'article 48.4 de l'Estatut de les persones treballadores, podran gaudir-se en règim de jornada completa o, a opció de la persona treballadora, a temps parcial, sempre que la reducció de la jornada no sigui inferior a la meitat d'aquesta, en els termes establerts legalment. Un cop s'hagi optat per aquest règim especial, només podrà modificar-se per causes relacionades amb la seva salut o amb la del menor.

3. Vacances

Les vacances corresponents a l'any del naixement del fill o filla, sempre que no s'haguessin pogut gaudir amb anterioritat per causa del descans per naixement de fill o filla, podran gaudir-se encara que hagi finalitzat l'any natural al qual corresponguin.

4. Cobertura de baixes per naixement i cura de fills, excedències i reducció de jornada

En els supòsits de permís per naixement de fill o filla, reducció de jornada, excedència amb reserva del lloc de treball i suspensió del contracte per riscos durant l'embaràs o la lactància, si l'empresa ho considera necessari, es cobriran els llocs de treball mitjançant contractes d'interinitat.

5. Salut i seguretat durant l'embaràs

A partir de la notificació per part de la treballadora a l'empresa del seu embaràs, s'avaluarà el seu lloc de treball per adoptar, en cas que sigui necessari, les mesures preventives oportunes, amb la finalitat d'evitar que pugui estar exposada a situacions de risc que afectin la seva salut o la del fetus, llevat que aquesta circumstància ja estigui contemplada en l'avaluació de riscos laborals de l'empresa.

6. Suspensió de contracte per naixement d'un fill o filla

Les suspensions del contracte per naixement de fill o filla es regiran pel que disposa l'article 48 de l'Estatut de les persones treballadores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 81-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Article 58 *Elaboració i Aplicació dels Plans d'Igualtat*

Les representacions tant sindicals com empresarials estan interessades a desenvolupar mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en el treball, amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i les capacitats de les persones.

Això suposa un esforç dirigit a corregir les situacions de desigualtat que, de fet, es puguin produir per qualsevol causa i, en particular, per raó de gènere. El punt de partida serà tant l'ordenament jurídic en el seu conjunt com les orientacions de caràcter clarament no discriminatori que s'estableixen en aquest conveni, com a mesures d'acció positiva.

Per tot l'exposat anteriorment, i en la mesura que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, aquestes hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que, en la forma que es detalla a continuació, hauran de negociar i, si escau, acordar amb els representants legals de les persones treballadores:

1. D'acord amb els terminis establerts a la Disposició Transitòria dotzena del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, que dona una nova redacció a l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i als Reials decrets llei 901 i 902 del 2020, les mesures d'igualtat a què fa referència l'apartat anterior hauran d'anar dirigides a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que haurà de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral, amb l'abast i el contingut establerts al Capítol III del Títol IV de la Llei d'igualtat.

2. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, amb caràcter previ a la negociació o consulta, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat, en un procediment sancionador, la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'esmentat acord.

3. L'elaboració i aplicació dels plans d'igualtat s'hauran de dur a terme amb la participació, quan correspongui, de la representació legal de les persones treballadores i inclouran, com a mínim, els aspectes següents:

a) Procés de selecció i contractació.
b) Classificació professional.
c) Formació.
d) Promoció professional.
e) Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.
f) Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
g) Infrarepresentació femenina.
h) Retribucions.
i) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

4. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat de l'empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte de determinats centres de treball.

Per a la correcta elaboració i implantació dels plans d'igualtat en el si de les empreses, s'estableixen els objectius següents:

a) Reforçar el paper de les empreses en el seu compromís i avanç en el desenvolupament de polítiques d'igualtat.

b) Fomentar una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i pugui oferir una igualtat d'oportunitats real, basant-se en un recurs permanent al diàleg social.

c) Sobre la base de les conclusions obtingudes, s'examinarà (sol·licitant, si escau, l'ajuda i col·laboració dels organismes institucionals pertinents) un pla de col·laboració concret, així com la possibilitat d'elaborar un codi de bones pràctiques amb la finalitat d'evitar discriminacions i afavorir la igualtat d'oportunitats.

d) El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seves conclusions constituirà, en l'àmbit que correspongui, la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 82-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

58.1. Mètode de Treball

1. Com a metodologia de treball en la negociació d'aquests plans d'igualtat, s'iniciarà una fase de diagnosi i avaluació de la igualtat existent per raó de gènere, establint la necessitat que l'empresa faciliti, amb caràcter previ a la diagnosi, informació objectiva amb perspectiva de gènere, en relació amb totes les qüestions que seran objecte de negociació, tant per a la negociació dels plans d'igualtat com per a l'avaluació de l'aplicació de les mesures d'igualtat.

2. Prèvia diagnosi, s'establiran els objectius del pla d'igualtat o, si escau, de les mesures d'igualtat. Aquests objectius hauran d'estar quantificats i ser avaluables quan sigui possible, i hauran d'abastar els diferents àmbits relacionats amb la qüestió de gènere.

3. La Comissió d'Igualtat, que si escau estarà composta per membres representants legals de les persones treballadores, vetllarà pel bon funcionament i seguiment dels plans d'igualtat i de les accions que se'n derivin.

4. S'estableix que els plans d'igualtat, i fins i tot les mesures d'igualtat, siguin objecte d'una avaluació periòdica a l'empresa amb caràcter semestral i, en tot cas, sempre que els canvis en l'organització del treball i/o en la contractació i el personal ho facin necessari.

Els criteris d'elaboració del Pla d'Igualtat hauran de contemplar:

1. L'establiment de criteris d'acció positiva respecte dels grups professionals i categories en què la dona o l'home estigui infrarepresentat/da, en els diferents moments de la relació laboral: selecció i contractació, formació professional, promoció professional i canvis de grup o cobertura de vacants, ajustos de plantilla. Garantint sempre l'exigència de perfils professionals neutres i que no existeixi cap tipus de discriminació en relació amb la situació de les persones.

2. L'anàlisi dels sistemes de classificació professional i dels sistemes retributius, amb l'objectiu de corregir possibles discriminacions.

3. Que en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals es garanteixi que tant l'avaluació com el mateix Pla tinguin en consideració la dimensió de gènere. S'estableixen com a mètodes recomanats per a l'avaluació dels riscos psicosocials els habitualment i convencionalment adoptats, sempre que incloguin en la seva metodologia la dimensió de gènere.

4. La millora dels sistemes de flexibilitat del temps de treball, amb l'objectiu d'augmentar les garanties i la seguretat de les persones, així com la capacitat d'autogestió del temps de treball. Tenint en consideració, sempre que sigui possible, les diverses situacions personals, per exemple, dependència sobrevinguda (separació amb tutela), tenir persones i/o menors a càrrec, o per assistir a formació. Incorporant, amb caràcter previ als canvis obligatoris, l'establiment de sistemes de voluntarietat i permuta.

5. La necessitat de conciliar la vida laboral i personal.
6. La necessitat de difondre i millorar la Llei de violència de gènere.
7. La implantació o millora dels procediments de protecció respecte de l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de gènere. Reforçant especialment els aspectes de prevenció, els procediments àgils i discrets per a la protecció de la víctima i les garanties del lloc de treball.

8. L'anàlisi de les possibles raons de gènere quan, en circumstàncies diverses, es detecti la pèrdua d'ocupació de la dona. Establint criteris i una atenció personalitzada per a la protecció de l'ocupació de la dona.

58.2. Comissió Paritària Sectorial d'Igualtat

Per al correcte desenvolupament de tot allò previst en aquest article pel que fa a l'aplicació, interpretació, seguiment i evolució dels acords sobre plans i mesures d'igualtat a les empreses entre homes i dones, s'acorda, en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu, la constitució d'una Comissió Paritària Sectorial d'Igualtat, que estarà formada per quatre representants de cadascuna de les parts.

Aquesta Comissió coneixerà totes les consultes que es formulin en les matèries esmentades, reunint-se a aquest efecte tantes vegades com sigui requerida. Així mateix, es reunirà amb caràcter semestral amb la finalitat d'avaluar l'aplicació, el desenvolupament i l'evolució, en el si de les empreses, dels plans i mesures d'igualtat acordats en aquest conveni.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 83-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Article 59. *Treball a Distància i Teletreball*

En aquesta matèria s'estarà al que preveu la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància, o aquella que, si escau, la substitueixi.

Disposició Addicional

Disposició Addicional Primera. *Plans de Mobilitat Sostenible al Treball*

Els plans de mobilitat sostenible al treball inclouran solucions de mobilitat sostenible que contemplin, per exemple, l'impuls de la mobilitat activa, el transport col·lectiu, la mobilitat de baixes emissions, solucions de mobilitat tant compartida com col·laborativa, solucions per facilitar l'ús i la recàrrega de vehicles de zero emissions, el teletreball en els casos en què sigui possible, entre d'altres, d'acord amb el principi de jerarquia a què fa referència l'article 28. Així mateix, s'inclouran mesures relatives a la millora de la seguretat viària i la prevenció d'accidents en els desplaçaments al centre de treball, per la qual cosa es fomentarà la formació en ambdues vessants. Es tindran en compte no només les persones treballadores del centre, sinó també les persones visitants, proveïdores i qualsevol altra persona que requereixi accedir al centre de treball. Per a la seva elaboració, s'hauran de tenir en compte, quan existeixin, el pla de mobilitat sostenible de l'entitat local en l'àmbit territorial de la qual estigui ubicat el centre, així com, si escau, els instruments de regulació de la mobilitat aprovats per l'Administració competent en matèria de transports i mobilitat.

Els plans de mobilitat sostenible al treball seran objecte de negociació amb la representació legal de les persones treballadores.

S'entén per Pla de Mobilitat Sostenible al Treball el conjunt de mesures impulsades per la Direcció del centre de treball i elaborades en el marc de la negociació col·lectiva, l'objecte del qual és racionalitzar els desplaçaments al lloc on es desenvolupa l'activitat de les persones empleades, clients, proveïdores i visitants.

D'acord amb el que preveu la Llei 9/2025, de 3 de desembre, de Mobilitat Sostenible, totes les empreses incloses en l'àmbit funcional d'aquest conveni, amb més de 200 persones treballadores o 100 per torn, hauran d'elaborar, implantar, mantenir actualitzat i avaluar, amb data límit el 05.12.2026, un Pla de Mobilitat Sostenible al Treball (PMST), d'acord amb la normativa vigent i amb els principis de mobilitat segura, sostenible, saludable i inclusiva.

Els plans de mobilitat s'elaboraran d'acord amb el que disposa el Decret 132/2024 de la Generalitat de Catalunya.

Disposició Transitòria

Disposició Transitòria Primera. *Comissió d'Estudi de la Subrogació d'Empreses*

S'acorda la creació d'una comissió que, de manera específica, contempli la subrogació per a determinades activitats compreses dins de l'àmbit d'aplicació del Conveni, la qual tindrà per objecte analitzar, debatre i valorar l'abast i la transcendència d'aquesta, i, si escau, determinar l'àmbit d'aplicació de la subrogació, així com els subsectors hipotèticament afectats. Aquesta comissió, que tindrà caràcter paritari, estarà composta per un màxim de 8 membres. Els seus membres tindran els mateixos drets i obligacions que els integrants de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu. Els seus acords seran assumits per la Comissió Negociadora i incorporats al Conveni col·lectiu. Aquesta comissió es constituirà i iniciarà els seus treballs en un termini no superior al 8 de març de 2020, es reunirà amb una periodicitat mensual i haurà de concloure les seves deliberacions en el termini d'un any a partir de la seva constitució. En cas de no assolir-se acords, les parts recorreran als procediments pactats a l'article 43. Si en la negociació del III Acord General es regulés aquesta matèria, aquesta Comissió es dissoldria, passant els seus acords a incorporar-se al present Conveni.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 84-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TAULES SALARIALS 2026

Categories	Salari Base mes/dia	Plus Conveni mes/dia	Total mes/dia	Total Anual	Base Calcul H.O. segons art. 17	Hora Extra
GRUP I						
Personal Superior i Tècnic						
Cap de Servei	2.416,58	464,11	2.880,69	43.727,85	-	-
Inspector/a principal	2.283,10	455,98	2.739,08	41.603,70	-	-
Enginyer/a o Llicenciat/da	2.283,10	455,98	2.739,08	41.603,70	-	-
Enginyer/a Tècnic	1.949,97	435,91	2.385,88	36.305,70	-	-
ATS	1.469,91	406,94	1.876,85	28.670,25	-	-
Cap de Secció	1.949,97	435,91	2.385,88	36.305,70	20,40	21,33
Cap de Negociat	1.752,00	423,81	2.175,81	33.154,65	18,63	19,48
Analista	1.752,00	423,81	2.175,81	33.154,65	18,63	19,48
Cap de Trànsit 1ª.	1.687,33	420,03	2.107,36	32.127,90	18,05	18,88
Cap de Trànsit 2ª.	1.583,29	413,72	1.997,01	30.472,65	17,12	17,87
Encarregat/da General	1.752,00	423,81	2.175,81	33.154,65	18,63	19,48
Cap de Taller	1.949,97	435,91	2.385,88	36.305,70	20,40	21,33
Contramestre o Encarregat/da	1.638,60	417,11	2.055,71	31.353,15	17,61	18,40
GRUP II						
Personal d'Administració						
Oficial 1ª	1.583,32	413,72	1.997,04	30.473,10	17,12	17,87
Programador/a Ordinador	1.583,32	413,72	1.997,04	30.473,10	17,12	17,87
Oficial 2ª	1.411,81	403,44	1.815,25	27.746,25	15,59	16,27
Controlador/a Operador/a	1.411,81	403,44	1.815,25	27.746,25	15,59	16,27
Encarregat/ada de Magatzem	1.613,69	415,59	2.029,28	30.956,70	17,39	18,17
Auxiliar Administratiu/iva	1.282,34	390,98	1.673,32	25.617,30	14,39	15,01
Perforista-Grabador/a	1.301,21	396,74	1.697,95	25.986,75	14,60	15,24
Telefonista	1.253,63	393,89	1.647,52	25.230,30	14,17	14,79
GRUP III						
Personal de Moviment						
Cap de Trànsit 3ª.	1.525,13	410,28	1.935,41	29.548,65	16,60	17,34
Capatàs	1.469,91	406,94	1.876,85	28.670,25	16,11	16,81
Conductor/a Mecànic/a i TPC	49,19	13,62	62,81	29.096,05	16,35	17,09
Conductor/a	45,42	13,40	58,82	27.280,60	15,33	15,98
Conductor/a de Furgoneta	42,88	13,23	56,11	26.047,55	14,63	15,26
Conductor/a Carretó elev. i Grua	42,88	13,23	56,11	26.047,55	14,63	15,26
Aux. Magatzem - Basculer/era	41,43	14,75	56,18	26.079,40	14,65	15,29
Mosso Especialitzat/da	40,46	14,72	55,18	25.624,40	14,40	15,00
Ajudant Mosso i Mosso Espec.	40,46	14,72	55,18	25.624,40	14,40	15,00
Expenedor/a i Greixador/a	40,46	14,72	55,18	25.624,40	14,40	15,00
Mosso	39,01	14,45	53,46	24.841,80	13,96	14,56

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 85-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Categories	Salari Base mes/dia	Plus Conveni mes/dia	Total mes/dia	Total Anual	Base Calcul H.O. segons art. 17	Hora Extra
GRUP IV						
Personal de Serveis Auxiliars i Tallers						
Cobrador/a	1.243,18	393,22	1.636,40	25.063,50	14,08	14,71
Porter/a iy Vigilant	1.185,88	439,99	1.625,87	24.905,55	13,99	14,59
Netejador/a - hora	4,94	1,74	6,68	24.832,70	13,95	-
Ordenança	1.185,88	439,99	1.625,87	24.905,55	13,99	14,59
Subcap o Mestre/a de Taller	1.727,79	422,48	2.150,27	32.771,55	18,41	19,24
Encarregat/da General	1.583,37	413,72	1.997,09	30.473,85	17,12	17,87
Encarregat/da de Magatzem	1.525,13	410,28	1.935,41	29.548,65	16,60	17,34
Cap d'Equip	48,31	13,57	61,88	28.672,90	16,11	16,81
Oficial 1ª.	47,80	13,52	61,32	28.418,10	15,97	16,67
Oficial 2ª.	44,61	13,34	57,95	26.884,75	15,10	15,76
Oficial 3ª.	42,75	13,20	55,95	25.974,75	14,59	15,24
Mosso Especialitzat de Taller	40,46	14,72	55,18	25.624,40	14,40	15,00
Peó	39,60	14,65	54,25	25.201,25	14,16	14,78

Dietes	
Dietes Nacionals	
Dinar	17,78
Sopar	17,78
Dormir	16,75
Esmorzar	6,71
Total	59,02
Dieta TIR	
Dinar	28,96
Sopar	26,71
Dormir	24,94
Esmorzar	10,25
Total	90,86
Dieta Plaça	13,01
Dieta Alemanya	113,71
Dieta Itàlia	97,17
Dieta Mater. Perilloses	60,44

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 86-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Altres conceptes	
Borsa de Vacances (art. 18.2)	517,50
Plus Treb.en Cambres Frig.(art. 21)	84,51
Quebranto de Moneda (art. 24))	13,47

Pòlisses (art. 35)	
Incapacitat Permanent Absoluta per a tot Treball	62.051,63
Cas de Mort	54.664,55
Per Invalidesa Permanent Total per a la seva professió habitual	35.458,09
Ajuda Escolar (art. 38)	65,88

(Continua a la pàgina següent)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 87-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TAULES SALARIALS 2027

Categories	Salari Base mes/dia	Plus Conveni mes/dia	Total mes/dia	Total Anual	Base Calcul H.O. segons art. 17	Hora Extra
GRUP I						
Personal Superior i Tècnic						
Cap de Servei	2.496,33	479,43	2.975,76	45.170,98	-	-
Inspector/a principal	2.358,44	471,03	2.829,47	42.976,63	-	-
Enginyer/a o Llicenciat/da	2.358,44	471,03	2.829,47	42.976,63	-	
Enginyer/a Tècnic	2.014,32	450,30	2.464,62	37.503,88	-	-
ATS	1.518,42	420,37	1.938,79	29.616,43	-	-
Cap de Secció	2.014,32	450,30	2.464,62	37.503,88	21,07	22,03
Cap de Negociat	1.809,82	437,80	2.247,62	34.248,88	19,24	20,12
Analista	1.809,82	437,80	2.247,62	34.248,88	19,24	20,12
Cap de Trànsit 1ª.	1.743,01	433,89	2.176,90	33.188,08	18,64	19,50
Cap de Trànsit 2ª.	1.635,54	427,37	2.062,91	31.478,23	17,68	18,46
Encarregat/da General	1.809,82	437,80	2.247,62	34.248,88	19,24	20,12
Cap de Taller	2.014,32	450,30	2.464,62	37.503,88	21,07	22,03
Contramestre o Encarregat/da	1.692,67	430,87	2.123,54	32.387,68	18,20	19,01
GRUP II						
Personal d'Administració						
Oficial 1ª	1.635,57	427,37	2.062,94	31.478,68	17,68	18,46
Programador/a Ordinador	1.635,57	427,37	2.062,94	31.478,68	17,68	18,46
Oficial 2ª	1.458,40	416,75	1.875,15	28.661,83	16,10	16,81
Controlador/a Operador/a	1.458,40	416,75	1.875,15	28.661,83	16,10	16,81
Encarregat/ada de Magatzem	1.666,94	429,30	2.096,24	31.978,18	17,97	18,77
Auxiliar Administratiu/iva	1.324,66	403,88	1.728,54	26.462,68	14,87	15,51
Perforista-Grabador/a	1.344,15	409,83	1.753,98	26.844,28	15,08	15,74
Telefonista	1.295,00	406,89	1.701,89	26.062,93	14,64	15,28
GRUP III						
Personal de Moviment						
Cap de Trànsit 3ª.	1.575,46	423,82	1.999,28	30.523,78	17,15	17,91
Capatàs	1.518,42	420,37	1.938,79	29.616,43	16,64	17,36
Conductor/a Mecànic/a i TPC	50,81	14,07	64,88	30.054,98	16,88	17,65
Conductor/a	46,92	13,84	60,76	28.180,38	15,83	16,51
Conductor/a de Furgoneta	44,30	13,67	57,97	26.910,93	15,12	15,76
Conductor/a Carretó elev. i Grua	44,30	13,67	57,97	26.910,93	15,12	15,76
Aux. Magatzem - Basculer/era	42,80	15,24	58,04	26.942,78	15,14	15,79
Mosso Especialitzat/da	41,80	15,21	57,01	26.474,13	14,87	15,50
Ajudant Mosso i Mosso Espec.	41,80	15,21	57,01	26.474,13	14,87	15,50
Expenedor/a i Greixador/a	41,80	15,21	57,01	26.474,13	14,87	15,50
Mosso	40,30	14,93	55,23	25.664,23	14,42	15,04

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 88-93 | CVE 202610145528 | Data 29-9-2026 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Categories	Salari Base mes/dia	Plus Conveni mes/dia	Total mes/dia	Total Anual	Base Calcul H.O. segons art. 17	Hora Extra
GRUP IV						
Personal de Serveis Auxiliars i Tallers						
Cobrador/a	1.284,20	406,20	1.690,40	25.890,58	14,55	15,20
Porter/a iy Vigilant	1.225,01	454,51	1.679,52	25.727,38	14,45	15,07
Netejador/a - hora	5,10	1,80	6,90	25.650,58	14,41	-
Ordenança	1.225,01	454,51	1.679,52	25.727,38	14,45	15,07
Subcap o Mestre/a de Taller	1.784,81	436,42	2.221,23	33.853,03	19,02	19,87
Encarregat/da General	1.635,62	427,37	2.062,99	31.479,43	17,69	18,46
Encarregat/da de Magatzem	1.575,46	423,82	1.999,28	30.523,78	17,15	17,91
Cap d'Equip	49,90	14,02	63,92	29.618,18	16,64	17,36
Oficial 1ª.	49,38	13,97	63,35	29.358,83	16,49	17,22
Oficial 2ª.	46,08	13,78	59,86	27.770,88	15,60	16,28
Oficial 3ª.	44,16	13,64	57,80	26.833,58	15,08	15,74
Mosso Especialitzat de Taller	41,80	15,21	57,01	26.474,13	14,87	15,50
Peó	40,91	15,13	56,04	26.032,78	14,63	15,27

Dietes	
Dietes Nacionals	
Dinar	18,37
Sopar	18,37
Dormir	17,30
Esmorzar	6,93
Total	60,97
Dieta TIR	
Dinar	29,92
Sopar	27,59
Dormir	25,76
Esmorzar	10,59
Total	93,86
Dieta Plaça	13,44
Dieta Alemanya	117,46
Dieta Itàlia	100,38
Dieta Mater. Perilloses	62,43

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 89-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Altres conceptes	
Borsa de Vacances (art. 18.2)	534,58
Plus Treb.en Cambres Frig.(art. 21)	87,30
Quebranto de Moneda (art. 24))	13,91

Pòlisses (art. 35)	
Incapacitat Permanent Absoluta per a tot Treball	64.099,33
Cas de Mort	56.468,48
Per Invalidesa Permanent Total per a la seva professió habitual	36.628,21
Ajuda Escolar (art. 38)	68,05

(Continua a la pàgina següent)

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 90-93
CVE 202610145528
Data 29-9-2026
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

TAULES SALARIALS 2028

Categories	Salari Base mes/dia	Plus Conveni mes/dia	Total mes/dia	Total Anual	Base Calcul H.O. segons art. 17	Hora Extra
GRUP I						
Personal Superior i Tècnic						
Cap de Servei	2.576,21	494,77	3.070,98	46.616,39	-	-
Inspector/a principal	2.433,91	486,10	2.920,01	44.351,84	-	-
Enginyer/a o Llicenciat/da	2.433,91	486,10	2.920,01	44.351,84	-	-
Enginyer/a Tècnic	2.078,78	464,71	2.543,49	38.704,04	-	-
ATS	1.567,01	433,82	2.000,83	30.564,14	-	-
Cap de Secció	2.078,78	464,71	2.543,49	38.704,04	21,74	22,73
Cap de Negociat	1.867,73	451,81	2.319,54	35.344,79	19,86	20,76
Analista	1.867,73	451,81	2.319,54	35.344,79	19,86	20,76
Cap de Trànsit 1ª.	1.798,79	447,77	2.246,56	34.250,09	19,24	20,12
Cap de Trànsit 2ª.	1.687,88	441,05	2.128,93	32.485,64	18,25	19,05
Encarregat/da General	1.867,73	451,81	2.319,54	35.344,79	19,86	20,76
Cap de Taller	2.078,78	464,71	2.543,49	38.704,04	21,74	22,73
Contramestre o Encarregat/da	1.746,84	444,66	2.191,50	33.424,19	18,78	19,62
GRUP II						
Personal d'Administració						
Oficial 1ª	1.687,91	441,05	2.128,96	32.486,09	18,25	19,05
Programador/a Ordinador	1.687,91	441,05	2.128,96	32.486,09	18,25	19,05
Oficial 2ª	1.505,07	430,09	1.935,16	29.579,09	16,62	17,35
Controlador/a Operador/a	1.505,07	430,09	1.935,16	29.579,09	16,62	17,35
Encarregat/ada de Magatzem	1.720,28	443,04	2.163,32	33.001,49	18,54	19,37
Auxiliar Administratiu/iva	1.367,05	416,80	1.783,85	27.309,44	15,34	16,01
Perforista-Grabador/a	1.387,16	422,94	1.810,10	27.703,19	15,56	16,24
Telefonista	1.336,44	419,91	1.756,35	26.896,94	15,11	15,77
GRUP III						
Personal de Moviment						
Cap de Trànsit 3ª.	1.625,87	437,38	2.063,25	31.500,44	17,70	18,48
Capatàs	1.567,01	433,82	2.000,83	30.564,14	17,17	17,92
Conductor/a Mecànic/a i TPC	52,44	14,52	66,96	31.018,49	17,43	18,21
Conductor/a	48,42	14,28	62,70	29.080,19	16,34	17,04
Conductor/a de Furgoneta	45,72	14,11	59,83	27.774,34	15,60	16,26
Conductor/a Carretó elev. i Grua	45,72	14,11	59,83	27.774,34	15,60	16,26
Aux. Magatzem - Basculer/era	44,17	15,73	59,90	27.806,19	15,62	16,30
Mosso Especialitzat/da	43,14	15,70	58,84	27.323,89	15,35	16,00
Ajudant Mosso i Mosso Espec.	43,14	15,70	58,84	27.323,89	15,35	16,00
Expenedor/a i Greixador/a	43,14	15,70	58,84	27.323,89	15,35	16,00
Mosso	41,59	15,41	57,00	26.486,69	14,88	15,52

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 91-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Categories	Salari Base mes/dia	Plus Conveni mes/dia	Total mes/dia	Total Anual	Base Calcul H.O. segons art. 17	Hora Extra
GRUP IV						
Personal de Serveis Auxiliars i Tallers						
Cobrador/a	1.325,29	419,20	1.744,49	26.719,04	15,01	15,69
Porter/a iy Vigilant	1.264,21	469,05	1.733,26	26.550,59	14,92	15,55
Netejador/a - hora	5,26	1,86	7,12	26.468,49	14,87	-
Ordenança	1.264,21	469,05	1.733,26	26.550,59	14,92	15,55
Subcap o Mestre/a de Taller	1.841,92	450,39	2.292,31	34.936,34	19,63	20,51
Encarregat/da General	1.687,96	441,05	2.129,01	32.486,84	18,25	19,05
Encarregat/da de Magatzem	1.625,87	437,38	2.063,25	31.500,44	17,70	18,48
Cap d'Equip	51,50	14,47	65,97	30.568,04	17,17	17,92
Oficial 1ª.	50,96	14,42	65,38	30.299,59	17,02	17,77
Oficial 2ª.	47,55	14,22	61,77	28.657,04	16,10	16,80
Oficial 3ª.	45,57	14,08	59,65	27.692,44	15,56	16,24
Mosso Especialitzat de Taller	43,14	15,70	58,84	27.323,89	15,35	16,00
Peó	42,22	15,61	57,83	26.864,34	15,09	15,76

Dietes	
Dietes Nacionals	
Dinar	18,96
Sopar	18,96
Dormir	17,85
Esmorzar	7,15
Total	62,92
Dieta TIR	
Dinar	30,88
Sopar	28,47
Dormir	26,58
Esmorzar	10,93
Total	96,86
Dieta Plaça	13,87
Dieta Alemanya	121,22
Dieta Itàlia	103,59
Dieta Mater. Perilloses	64,43

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 92-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Altres conceptes	
Borsa de Vacances (art. 18.2)	551,69
Plus Treb.en Cambres Frig.(art. 21)	90,09
Quebranto de Moneda (art. 24))	14,36

Polises (art. 35)	
Incapacitat Permanent Absoluta per a tot Treball	66.150,51
Cas de Mort	58.275,47
Per Invalidesa Permanent Total per a la seva professió habitual	37.800,31
Ajuda Escolar (art. 38)	70,23

Barcelona, 25 de setembre de 2026
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-9-2026 | CVE 202610145528 | Pàg. 93-93 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona