

Dilluns, 15 d'abril de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ d'1 de març de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sertrans Catalunya, SA, per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 08100322012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sertrans Catalunya, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 31 de gener de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Sertrans Catalunya, SA, per als anys 2013-2016 (codi de conveni núm. 08100322012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SERTRANS CATALUNYA, SA, PARA LOS AÑOS 2013-2016.

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y productividad de la empresa SERTRANS CATALUNYA, SA, y obliga a todos los trabajadores de la misma, afectando a la totalidad de grupos profesionales.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa. Afectará a los centros que existen en la actualidad, así como a los que se puedan crear durante su vigencia.

Artículo 3. Ámbito personal.

La aplicación de las condiciones laborales y económicas que se pactan en este Convenio afectarán a todo el personal de SERTRANS CATALUNYA, SA, excepto:

1. Quienes a la fecha de la firma del Convenio hubieran causado baja en la empresa.
2. Quienes ejerzan las funciones de administrador.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2013 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2016, con independencia de la fecha de publicación en el BOP y/o DOGC.

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por años naturales al finalizar el periodo de vigencia previsto en el párrafo anterior, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte que en caso de producirse deberá ejercitarse con una antelación mínima de 30 días, respecto de la fecha de su extinción inicial o prórroga. Durante el periodo en que ambas partes negocien y hasta que alcancen un nuevo acuerdo, el presente convenio continuará aplicándose íntegramente.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

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

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

Artículo 6. Garantía "ad personam".

Las condiciones individuales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio Colectivo, y no estén en contradicción con el desarrollo de su articulado se mantendrán estrictamente "ad personam".

El personal de alta en la empresa a la entrada en vigor del presente Convenio adaptará su categoría profesional a los nuevos grupos profesionales y categorías establecidas en este convenio.

Los salarios de toda la plantilla se adaptaran a las nuevas tablas salariales, respetándose a cada trabajador "ad personam" las condiciones más beneficiosas, que en su caso pueda ostentar.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

De conformidad con lo establecido en la letra e), del número 2, del artículo 85 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se crea la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras, a la que habrá de someterse con carácter obligatorio y como trámite preceptivo, previo e indispensable, todas las situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones o denuncias de índole laboral que puedan formularse colectivamente por los trabajadores o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social y Tribunales o servicios arbitrales y/o de conciliación que existan o se creen en las distintas provincias o comunidades autónomas en las que la empresa tenga centros de trabajo, de forma que las divergencias que surjan y cuya resolución esté encomendada a los citados organismos o instancias puedan ser resueltas inicialmente en el seno de la empresa.

Una vez agotado el trámite obligatorio de solución de situaciones conflictivas sin haberse resuelto la controversia, los interesados podrán acudir a las respectivas competencias de la Autoridad Laboral o jurisdiccional o a los sistemas de extrajudiciales de resolución de conflictos.

La Comisión Paritaria estará integrada por seis miembros, durante toda la vigencia del convenio, salvo excepción justificada, tres de ellos designados por la Empresa y tres de ellos por el Comité. Las personas designadas al objeto de integrar la mencionada comisión podrán ser sustituidas por acuerdo de la representación en la que se produzca tal sustitución, previa comunicación del cambio o sustitución de la otra representación.

A las reuniones de la comisión paritaria, podrá concurrir cada una de las partes que la integran asistidas de dos asesores, los cuales tendrán voz pero no voto.

La pertenencia a la comisión paritaria no dará derecho a la ampliación del crédito horario que tuviera reconocido el trabajador que forme parte de la misma, si este ostentare la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa.

Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente convenio colectivo e interpretación de sus preceptos.
- b) Previa aceptación expresa por su parte, mediación o arbitraje en cuantas discrepancias o conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, le sometan de común acuerdo quienes sean parte de los mismos. Salvo que las partes le hubieran señalado un plazo mayor, la Comisión habrá de pronunciarse al respecto en los veinte días naturales siguientes a la aceptación de la propuesta, entendiéndose cumplido el trámite una vez transcurrido el plazo correspondiente sin que la Comisión hubiera evacuado el encargo recibido.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria en materias comprendidas o no en la relación precedente, requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones. Si se trata de acuerdos que modifiquen el texto y regulación de este convenio colectivo para adaptarlo a las modificaciones legislativas de obligada observancia, para lo que la Comisión Paritaria queda expresamente facultada, la Comisión deberá incorporar a la totalidad de los sujetos

Dilluns, 15 d'abril de 2013

legitimados para la negociación. Los acuerdos que interpreten, modifiquen o actualicen en el sentido señalado preceptos del convenio colectivo tendrán la eficacia de éste, debiendo remitirlos a la autoridad laboral para el registro, depósito y publicación de los mismos en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña.

Las partes firmantes se obligan a someter a la Comisión Paritaria, de forma preceptiva y previa a cualquier acción jurisdiccional, cuantas discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, a fin de que con su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. El trámite previo a que se refiere este apartado se entenderá cumplido en el caso de que transcurran veinte días naturales desde que se recibiera la consulta en la Comisión sin que ésta se hubiera pronunciado al respecto.

En el caso que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidos las mismas a mediación o arbitraje si así lo decide la mayoría de los miembros que componen cada representación.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento, alternándose entre ambas representaciones los puestos de Presidente y Secretario de la misma.

Artículo 8. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, regulándose de conformidad con la ley 4/1983 y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución distinta de la jornada laboral que implique la posibilidad de superar los topes máximos, de acuerdo con lo previsto en el Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, Texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados por la Ley.

Todos los trabajadores disfrutaran 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.

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

- a) Porteros de la Empresa que tengan asignadas las tareas de vigilancia, de acuerdo con los turnos que vinieren estableciéndose.
- b) Personal encargado de la reparación de camiones, toros, retractiles o transpalets cuando fuera necesario para asegurar el servicio durante el primer día siguiente laborable.

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 realizaran los trabajadores que vinieran trabajando en sábado con anterioridad a éste acuerdo, y a través de un sistema de turnos, estrictamente rotatorios.

En casos excepcionales en los que la empresa se encuentre operando servicios de transporte relativos a:

- mudanzas.
- mercancías perecederas.
- medicamentos y suministros hospitalarios.
- distribuidores de productos derivados del petróleo.
- grúas de construcción, especiales de gran tonelaje y salvamento.

En todos estos servicios de ser necesario se trabajará de forma rotativa los sábados y los domingos, los criterios de rotación se establecerán mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 9. Horas extraordinarias.

Se consideraran 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.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

Su realización es voluntaria por parte de los trabajadores, 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 grupo profesional en las tablas salariales anexas.

Artículo 10. Vacaciones.

Todo el personal al servicio de SERTRANS CATALUNYA, SA, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real.

Preferentemente se disfrutaran al menos 15 días naturales durante los meses de agosto y septiembre.

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

Artículo 11. Condiciones económicas y estructura salarial.

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

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador 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 por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

En la estructura del salario se distinguirán el Salario Base, el Plus Convenio, los Complementos Salariales y las Asignaciones Voluntarias Adicionales.

El presente Convenio establece para cada grupo profesional un salario Base y un plus convenio que son los que constan en las tablas salariales anexas. Dichas percepciones son mínimas y obligatorias.

Los 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, las mejoras voluntarias, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas de junio, Navidad y marzo se abonarán a razón de treinta días de la columna correspondiente al salario base más el plus convenio. El pago de dichas gratificaciones se realizará prorrateado mensualmente junto con el pago de la nómina. Los trabajadores con una antigüedad en la empresa anterior a la entrada en vigor del presente convenio, podrán optar entre recibir el pago de las pagas extraordinarias de junio y navidad, los días 15 de junio y 15 de diciembre como hasta la fecha o acogerse al nuevo sistema de prorrateo mensual. La paga extraordinaria de marzo se pagará en todos los casos prorrateada mensualmente.

Artículo 13. Plus de peligrosidad.

El personal que realice trabajos de transporte (conductores 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.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

Artículo 14. Plus de nocturnidad.

Los trabajadores, independientemente de la forma en que fueren contratados, cuando presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus consistente en el 20% del salario que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

Artículo 15. Plus de antigüedad.

Desaparece el complemento de antigüedad, con efectos de la fecha de firma del presente convenio, si bien el personal consolidará como garantía ad personam las cantidades que por dicho complemento viniese percibiendo a dicho momento.

Las cantidades que se abonen por el concepto complemento de antigüedad que pasa a denominarse "complemento ad personam" sufrirán las mismas actualizaciones que se establezcan para el resto de los conceptos salariales que componen las tablas anexas.

Artículo 16. 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 de 10 EUR mensuales, cuando el importe de lo cobrado en efectivo metálico sea igual o superior a 1000 EUR.

Artículo 17. Plus de transporte.

Concepto indemnizatorio de naturaleza no salarial y por tanto excluido de cotización a la Seguridad Social en las cuantías que establezca la legislación vigente en cada momento. Este complemento se percibirá por todas las categorías que en tablas salariales lo tengan contemplado.

Artículo 18. 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.

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 al conductor 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 al conductor los medios adecuados, de forma que este 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 los trabajadores alojamiento, salvo que se acuerde, con la representación legal de los trabajadores, o en su ausencia, individualmente, la distribución de su importe como mejora de manutención por pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

Todas las cuantías de dietas incluidas en las tablas salariales se revisarán cada mes de enero durante los años de vigencia del convenio y se actualizarán sus importes con el IPC real del año anterior.

Artículo 19. Jubilaciones.

En esta materia se estará a lo establecido en la legislación vigente al efecto.

Artículo 20. Accidente de trabajo y enfermedad.

El trabajador que sea declarado en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a que la empresa le complemente la prestación económica que le corresponda por subsidio de incapacidad temporal en la cuantía, duración y condiciones que se expresan a continuación:

1. IT por accidente de trabajo o accidente no laboral, desde el día de la baja.

2. IT por enfermedad común:

2.1. Primera Baja del año: desde el día de la baja.

2.2. Bajas sucesivas: A partir del día 30 a contar desde la fecha de la baja, con una duración máxima de 6 meses.

3. En caso de hospitalización: desde el día inicial, mientras dure la hospitalización.

Artículo 21. Fallecimiento fuera de 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 22. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará anualmente, a sus trabajadores, 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.

La empresa facilitará 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.

La Empresa tendrá a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

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

Dilluns, 15 d'abril de 2013

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

Artículo 23. Retirada del permiso de circulación.

En caso de que a un conductor, 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, 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.

Artículo 24. Condiciones específicas para conductores.

a) El conductor 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 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 abonarán hasta un máximo de 30 EUR, previa justificación de su obtención. No obstante, el trabajador 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 el trabajador 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.

Artículo 25. Derechos sindicales.

a) Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores 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) La empresa permitirá 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 los trabajadores y 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: La empresa estará obligada al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

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 Art. 67 del Estatuto de los trabajadores, 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.

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

a) 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).

Artículo 26. 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.

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 los trabajadores/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.

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 tratarán 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 los trabajadores/as.

3. Los trabajadores/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 los trabajadores/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 el trabajador lo solicite.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

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 los trabajadores/as 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 los trabajadores/as estará centrada en el puesto de trabajo al que estén adscritos y versará como mínimo sobre:

- a) Riesgos potenciales.
- b) Productos que se utilizan.
- c) Procedimientos de prevención.
- d) Protecciones mecánicas.
- e) Equipos 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 los trabajadores/as.

e) Coordinación empresarial.

1. 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 los trabajadores/as, 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 los trabajadores/as 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 los Trabajadores/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 los trabajadores/as.

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 considerados trabajadores usuarios de PVD, todos aquellos 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 RD 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 el empresario. Los términos en los cuales serán proporcionados, se acordarán con la RLT.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

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 27. Chequeo médico.

La empresa establecerá velará para que 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 sobre accidentes de trabajo.

Los conductores y el personal que preste su trabajo frente a pantalla y los trabajadores expuestos a productos químicos, y todos aquellos que estén expuestos a las condiciones de peligrosidad y penosidad establecidas en el Art. 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 28. Permisos.

28.1 Permisos retribuidos.

En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de 15 días naturales.

Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por el facultativo correspondiente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Se entiende por desplazamiento, siempre que el trabajador 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.

Asimismo, se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

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.

28.2 Permisos no retribuidos.

Los trabajadores 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 trabajadores de la misma sección.

Artículo 29. Pólizas.

Las empresas vienen obligadas a contratar para sus trabajadores, 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 el año 2013 serán las siguientes:

* Para incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 47.730,31 EUR.

* En caso de muerte: 42.48,14 EUR.

* Por invalidez permanente total para su profesión habitual: 27.274,47 EUR.

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

Artículo 30. Clasificación Profesional.

30.1 Del personal.

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 la empresa.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

2. Los trabajadores, 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.

Clasificación General.

El personal que preste sus servicios en la empresa SERTRANS CATALUNYA, SA, 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. 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.2. Titulado 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.3. Titulado 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.4. Jefe de Departamento. 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 estructuran, 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.

Grupo II: Personal de Administración. Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas 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 incluyen en este grupo profesional los trabajadores encargados de coordinar, contratar y hacer seguimiento de las operaciones de tráfico que contrate la empresa.

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 empleado 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 que subordinados, 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 administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

II.3. Operador de tráfico de Primera. Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un número determinado de vehículos asignado a un departamento o unidades productivas menores de la empresa y se encarga de controlar todo el servicio, distribuyendo el personal, el material necesario para el desarrollo, asimismo es responsable de elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos, consumos, facturación...

II.4. Operador de tráfico de segunda. Es el que, con las mismas asignaciones que el anterior, dirige la prestación de servicios de una operativa de tráfico menor o más sencilla, habitualmente líneas fijas, navetas o líneas de paquetería de ruta diaria.

II.5. Responsable de Almacén: Es el empleado, dependiente o no del Encargado 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 distribuirlos 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.

II.6. Auxiliar. Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad. Se ampara en esta categoría el personal contratado para las funciones de seguidor de camiones en ruta, vía telefónica o GPS.

II.7. Personal contratado bajo la modalidad de Contrato Laboral en Prácticas 1º año.

II.8. Personal contratado bajo la modalidad de Contrato Laboral en Prácticas 2º año.

II.9. Comercial. Es el empleado dedicado a tareas administrativas o de representación tendentes a captar clientes para la empresa, también se encarga de la atención a los clientes que forman parte de la cartera existente y de la elaboración y negociación de tarifas con la supervisión de gerencia y del jefe de departamento. Reporta mensualmente a los superiores en relación a los clientes captados o a los que forman parte de su cartera o de los que le asigna la empresa, realiza el seguimiento comercial de los mismos. Realiza visitas comerciales fuera del domicilio de la empresa según zona asignada por el jefe de departamento.

Grupo III: Personal de Movimiento. Pertenecen a este grupo todos los empleados 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 mecánico. Es el empleado que, estando en posesión del carné 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 el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado 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.

III.2. Conductor. Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase "C + E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné 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 el 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 de furgoneta. Es el empleado 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 funciona-

Dilluns, 15 d'abril de 2013

miento, 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 los conductores, 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, 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:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.
- d) 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:

- a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
- b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.
- c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

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.5. Carretilero. Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo 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, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

III.6. Auxiliar de Almacén-Basculero. Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado 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.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

III.7. Mozo. Es el operario 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.

Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares. Pertenecen a este Grupo todos los empleados 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 el 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.

Artículo 31. Decreto ley 1561/1995.

La interpretación y desarrollo del Decreto 1561/95, se remite a lo que se establezca a nivel estatal, no aplicándola de forma unilateral por ninguna de las partes.

Artículo 32. Duración del contrato ascensos.

32.1. 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.

32.2. El ingreso de los trabajadores 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.

32.3. La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción recogidos en la letra b del artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores, es de 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses.

32.4. La duración máxima del periodo 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 los demás trabajadores. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo; conservando el empleador la capacidad para rescindir el contrato durante el periodo de interrupción.

32.5. La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por La Dirección de la Empresa, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, los estudios de los candidatos, 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 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 33. Tribunal Laboral de Cataluña.

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y la empresa, 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 154 del TRLPL.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

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

- Conciliación, a través de las Delegaciones Territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del TLC en dicha materia.

Artículo. 34. Política de calidad.

La Dirección de SERTRANS considera que la Gestión de la Calidad, la Gestión Ambiental, la Prevención de los riesgos Laborales asociados a las diferentes actividades desarrolladas por SERTRANS, así como la Protección de datos, bienes, personas, mercancías e instalaciones, son los factores esenciales para el éxito de nuestra empresa.

Cada persona es responsable de las funciones que realiza, por ello garantizará que esta Política sea entendida, aplicada y revisada para asegurar su adecuación continuada y su vela por el personal, disponiendo para ello de los medios necesarios.

Con el Sistema de Gestión de la Calidad y Ambiental pretendemos satisfacer las necesidades de nuestros Clientes con servicios eficaces en base al suministro de productos de calidad, con la asignación racional y sostenible de los recursos, garantizando la Seguridad en las Operaciones, la Salud de los Empleados, la Protección de Datos de los mismos y la Conservación del Medio Ambiente, consolidando y ampliando de esta manera, nuestro mercado.

Orientamos a la mejora continua, que deberá formar parte esencial de todas las actividades y desarrollos de la empresa, y respetar tanto el Medio Ambiente, como la Legislación y otros compromisos suscritos por nuestra organización, aplicable a nuestra actividad, constituyen pilares fundamentales de nuestro trabajo. La mejora continua deberá alcanzar todos los servicios, de forma que se viva de manera ejemplar en todos los niveles y áreas de la organización.

La protección de datos, bienes, personas, mercancías e instalaciones, y la seguridad de la integridad de los productos con alto valor o peligrosos ante robo o atentado así como la documentación entregada en custodia a los servicios logísticos es esencial. Se velará por incrementar la seguridad durante el transporte y las operaciones de carga y descarga, con una influencia positiva en la actitud de operadores y conductores mediante la observación, orientación y comunicación, y siguiendo los principios del programa BSS.

Nuestros objetivos se basan en las siguientes premisas:

- Conseguir la plena Satisfacción de nuestros Clientes, cumpliendo sus requisitos, expectativas y especificaciones de Calidad, ofreciéndoles el mejor servicio a un precio justo.
- Mantener la fidelidad de nuestros Clientes.
- Un Sistema de Gestión de la Calidad y el medioambiente basado en las Normas -- UNE-EN - ISO 9001:2008 y UNE-EN ISO 14001:2004, y que cumple con la LOPD 15/1999.
- El tratamiento de las No Conformidades.
- Perfeccionar nuestra capacidad de organización y gestión.
- El establecimiento de objetivos de mejora continua en todos los aspectos de nuestra actividad y sobre la gestión ambiental de los mismos con un claro compromiso de prevención de la contaminación.
- Potenciar nuestro sistema logístico e invertir en él en la medida de lo posible.
- Formar a nuestros trabajadores de manera continuada.

Nuestra normativa de Prevención de Riesgos Laborales establece la prohibición del uso o el estar bajo la influencia de alcohol, narcóticos y/o drogas, durante la jornada laboral.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

Esta Política de Calidad y Medio Ambiente, Seguridad y Salud, y Protección, ha de ser entendida y asumida por todo el personal de SERTRANS y por nuestros colaboradores así como ser el marco para establecer y revisar los objetivos. Además estará a disposición de cualquier persona que muestre interés por ella.

Artículo 35. 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 celebrado entre la Empresa de trabajo temporal y la Empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la Empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel.

2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición, cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la Empresa usuaria en los siguientes supuestos:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

c) Para sustituir a trabajadores de la empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el trabajo de selección o promoción.

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

- Exclusiones.

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

a) Para sustituir a trabajadores 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) Para ceder trabajadores a otras Empresas de trabajo temporal.

Artículo 36. Inaplicación Salarial.

Si durante la vigencia del convenio la empresa 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 su intención mediante escrito a la Comisión Paritaria del Convenio. Paralelamente, solicitará trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

El TLC podrá solicitar cuanta documentación considere necesaria, debiendo la empresa facilitarla.

Acordado el descuelgue, se creará una Comisión de Seguimiento, integrada por los Representantes de los Trabajadores de la empresa y la Dirección de la misma, que con el Asesoramiento necesario velará por el cumplimiento de lo acordado en el Tribunal Laboral de Cataluña, así como por la superación de las causas que motivaron el descuelgue.

Desde que la empresa solicite el trámite de mediación hasta la finalización del proceso no podrán pasar más de 30 días.

Se guardará total sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por la empresa.

Mediante escrito, la empresa dará cuenta, a la Comisión Paritaria, del resultado de la mediación ante el TLC, adjuntando copia de las actas de mediación.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

La solicitud de inaplicación del incremento salarial por parte de la empresa debe hacerse dentro del mes siguiente a la notificación a las partes firmantes del acuerdo de registro y publicación de la Autoridad Laboral.

Artículo 37. Preaviso.

De acuerdo con lo previsto en el art. 49. d) del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, 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.

Artículo 38. Régimen disciplinario.

38.1. Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores 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 trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

38.2. 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.

38.3. 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 del empresario 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 el trabajador.
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.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

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 concurren 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 38.2, siempre que:

- La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 38.2.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 38.2.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 38.2.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

- Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 38.2.4) 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 de trabajo.

14. Fumar dentro del recinto de la empresa, vulnerando la legislación existente en la materia.

38.4. 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 de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario 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 39. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la empresa serán las siguientes:

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

Dilluns, 15 d'abril de 2013

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, la empresa estará obligada a comunicar a los representantes de los trabajadores 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, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. En caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por Ley se les reconoce.

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 los trabajadores.

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 representación legal de los trabajadores.

Artículo 40. Prescripción.

Las faltas de los trabajadores 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 41. Acoso sexual.

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores 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 régimen disciplinario, en función de la gravedad del hecho.

Artículo 42. Ley de violencia de género.

La Empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en La ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género.

Artículo 43. Adecuación ley igualdad.

43.1. 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.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

43.2. Flexibilidad horaria.

Además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos menores de 8 años, o el cuidado de familiares que convivan con el trabajador 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.

43.3. Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 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.

43.4 Excedencias.

El trabajador 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 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.

43.5 Protección al Embarazo y la Maternidad.

1) Permiso por lactancia. El permiso retribuido por lactancia diario 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.

Dilluns, 15 d'abril de 2013

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

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.

1) Descanso por maternidad a tiempo parcial. Los períodos de permisos por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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 en el RD 1251/2001 de 16 de noviembre. Una vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

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

3) Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de la jornada. En los supuestos de permiso por maternidad, 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.

4) 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.

5) Permiso de maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o en su caso, de la parte no disfrutada por la madre. En el supuesto del fallecimiento del neonato, el periodo de suspensión no se verá reducido.

Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de las diez semanas restantes de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

43.6. Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos (o lo que marque la LO 3/2007 y sucesivas en cada momento) ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante,

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 15 d'abril de 2013

cuando el periodo de descanso regulado en el art.48.4 ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerce este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art.48.4 ET. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El mencionado permiso se hará extensivo a uno de los cónyuges, en los casos de parejas del mismo sexo.

Artículo 44. 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 la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que con esta finalidad, se compromete a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Disposición Adicional.

Las partes acuerdan considerar como normativa a aplicar en defecto de lo recogido en el articulado de este Convenio, el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera recogido en la Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el mencionado acuerdo.

ANEXO 1. TABLAS SALARIALES 2013.

GRUPO I. Personal superior y técnico	Salario Base	P. Convenio	Total	Hora extra
Jefe de Servicio	1517,53	317,7	1835,23	-
Titulado de Grado Superior	1312,64	308,63	1621,27	-
Titulado de Grado Medio	1143,01	300,66	1443,67	-
Jefe de Departamento	1312,64	308,36	1621	-

GRUPO II. Personal de Administración	Salario Base	P. Convenio	Total	Hora extra
Oficial 1ª	1011,41	294,66	1306,07	12,28
Oficial 2ª	974,29	292,99	1267,28	11,5
Operador de Trafico de 1ª	1200,5	304,64	1505,14	13,49
Operador de Trafico de 2ª	1097,69	298,59	1396,28	12,5
Responsable de Almacén	1200,5	304,64	1505,14	13,49
Auxiliar	800,34	199,29	999,63	8,87
Contrato de Prácticas 1º Año	60%	60%	-	-
Contrato de Prácticas 2º Año	75%	75%	-	-
Comercial	1000	200	1200	12,15

GRUPO III. Personal de Movimiento	Salario Base	P. Convenio	Total	Hora extra
Conductor Mecánico	1158,1	240	1398,1	12,5
Conductor	1090	220	1310	12,28
Conductor de Vehículo Ligero	1045	210	1255	12,1
Carretillero	1030	205	1235	12
Auxiliar Almacén-Basculero	870	200	1070	8,5

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 15 d'abril de 2013

GRUPO III. Personal de Movimiento	Salario Base	P. Convenio	Total	Hora extra
Mozo	820	200	1020	8

GRUPO IV. Personal de Servicios Auxiliares	Salario Base	P. Convenio	Total	Hora extra
Portero y Vigilante	800	200	1000	7,8
Limpiador hora	3,84	1,3	5,14	-
Ordenanza	800	177	977	7,8

DIETAS

Dieta diaria: 34 EUR (comida, cena, dormir, desayuno).

Media dieta: 14 EUR (día sin pernocta).

Barcelona, 1 de març de 2013

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f. per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia