



RESOLUCIÓ de 6 d'abril de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Especial Transport 2021, SL, per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08102232012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Especial Transport 2021, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de febrer de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Especial Transport 2021, SL, per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08102232012018) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ESPECIAL TRANSPORT 2021, SL,
PER ALS ANYS 2018-2020

Article 1. Àmbit territorial

Les disposicions del present Conveni col·lectiu obliguen a tots els centres de treball de l'empresa Especial Transport 2021, SL, a la província de Barcelona.

Article 2. Àmbit funcional

El present Conveni obliga durant la seva vigència a l'empresa Especial Transport 2021, SL, l'activitat de la qual és el transport de mercaderies per carretera i activitats accessòries i complementàries, segons queda definida per l'article 1 del II Acord general per a les empreses de transports de mercaderies per carretera (BOE núm. 76, de 29 de març de 2012).

Article 3. Àmbit personal

El present Conveni abasta la totalitat del personal ocupat en l'empresa afectat per ell i a tot el que ingressi durant la vigència del mateix, sense més excepcions que les establertes pel número 3, de l'article 1 de l'Estatut dels treballadors.

Article 4. Dret supletori

En aplicació del que regula l'article 84.2 del vigent Estatut dels treballadors, s'estableix la prevalença aplicativa del que regula el present Conveni sobre les matèries detallades en l'esmentat article.

Amb caràcter supletori, s'aplicarà l'Estatut dels treballadors.

Article 5. Àmbit temporal

A) Entrada en vigor: El present Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

B) Efectes econòmics: El present Conveni tindrà efectes econòmics a partir del dia 1 de gener de 2018.

C) Durada: La durada d'aquest Conveni es fixa en 3 anys, finalitzant la seva vigència el 31 de desembre de 2020.

El present Conveni es prorrogarà, si no intervingués denúncia expressa per qualsevol de les parts, d'any en any, conforme al previst en el número 2 de l'article 86 de l'Estatut dels treballadors.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Els drets i obligacions pactats en el present Conveni constitueixen un tot orgànic i indivisible. En cas de nul·litat parcial d'algun dels seus articles, la resta del Conveni quedarà en vigor i les parts es reuniran amb la finalitat de resoldre el problema en qüestió.

Article 7. Denúncia

A l'efecte de denúncia, el termini de preavís haurà de fer-se amb una antelació mínima de 3 mesos respecte a la data de terminació de la seva vigència, presentant-se l'acord adoptat davant l'organisme que en aquest moment sigui competent i a ell s'adjuntarà preceptivament un certificat de l'acord de denúncia adoptat i exposició raonada de la causa determinant de la revisió o rescissió sol·licitada. El Conveni mantindrà la seva vigència fins a l'entrada en vigor d'un nou, resultant d'aplicació el disposat en l'últim paràgraf de l'apartat 3, de l'article 86 de l'Estatut dels treballadors, sobre la limitació temporal de la vigència prorrogada dels convenis denunciats en fase de negociació.

Article 8. Comissió Paritària

Segons el que disposa l'article 91 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, s'estableix una Comissió Paritària per a la interpretació de les controvèrsies que es derivin de l'aplicació del contingut d'aquest Conveni i totes aquelles qüestions que li siguin atribuïdes per les parts de mutu acord.

Tanmateix, tindrà competència en la resolució dels supòsits de desacord, en relació a la inaplicació de les condicions establertes en el Conveni col·lectiu, de conformitat a l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors.

En aquelles controvèrsies o conflictes laborals que afectin o puguin afectar un col·lectiu de treballadors, abans d'interposar davant la jurisdicció laboral un conflicte col·lectiu, inclosa la vaga, necessàriament s'haurà de sotmetre davant aquesta Comissió. La intervenció serà, per tant, preceptiva. Les denúncies individuals que requereixin interpretació del que s'ha pactat en el Conveni, també s'hauran de resoldre dins de la Comissió Paritària.

Estarà formada per 2 membres, un de cada part, triats per i entre els components de cadascuna de les representacions, empresarial i treballadors, integrants de la Comissió Negociadora signants d'aquest Conveni. Ambdues representacions podran estar assistides d'assessors amb veu però sense vot.

El procediment per dur a terme la solució de conflictes serà el següent:

1. La part afectada s'haurà de dirigir a la Comissió Paritària mitjançant escrit en el qual expressi la controvèrsia de la que es tracti.
2. En el termini de 15 dies la Comissió Paritària s'haurà de pronunciar sobre això.

3. En cas de no haver-hi acord entre les parts, aquestes es sotmetran a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Tot el que s'ha dit s'entén sense perjudici del dret que assisteix a les parts d'accions davant la jurisdicció laboral.

Article 9. *Compensació*

Les condicions pactades són compensables íntegrament amb les quals anteriorment regissin per pacte o concedides unilateralment per l'empresa (millores voluntàries de sous, salaris, primeres o plusos, gratificacions, beneficis o altres conceptes retributius equivalents o anàlegs), imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós-administratiu, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals, o en raó de qualsevol causa.

Article 10. *Absorció*

Tenint en compte la naturalesa del Conveni, les disposicions legals que es dictin en el futur que impliquin variació econòmica en tots o en alguns conceptes retributius seran absorbides pels augments acordats, per la qual cosa únicament tindran eficàcia pràctica si, globalment considerades i sumades a les vigents amb anterioritat al Conveni, superen el nivell total d'aquest. En cas contrari es consideraran absorbides per les millores pactades en aquest Conveni.

Article 11. *Garanties "ad personam"*

Es respectaran les situacions personals que amb caràcter global excedeixin del Conveni, mantenint-se estrictament "ad personam", excepció feta de la retribució voluntària pactada en l'article 28.

Article 12. *Règim del treball i organització del treball*

1. Són facultats de l'empresa (amb respecte als termes de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors respecte a la modificació substancial de les condicions de treball), entre altres, les següents:

- a) La determinació i exigència dels rendiments normals.
- b) L'adjudicació del nombre d'elements o de la tasca necessària corresponent al rendiment exigible.
- c) La fixació de normes de treball que garanteixin la bondat i seguretat del servei així com l'establiment de les sancions per a cas d'incompliment. Ambdós extrems es determinaran en escrits degudament autoritzats, publicats per l'empresa i dels quals es donarà previ coneixement als interessats.
- d) Exigir la màxima atenció, vigilància, neteja dels vehicles, útils, maquinària, etc.
- e) Entre les missions que correspon realitzar als mossos especialitzats figura la de manejar els aparells elevadors i altra maquinària auxiliar per a la realització de les tasques de càrrega i descàrrega en magatzem i el moviment de mercaderies en aquests.
- f) La implantació d'un sistema de remuneració per producció.
- g) L'adaptació de normes d'activitat de treball i rendiment d'unes noves condicions de treball que resultin del canvi del mètode de treball, operari, vehicle, maquinària, utilitatge, etc., són igualment facultats de l'empresa, que hauran d'ajustar-se al procediment normal per a aquests casos.
- h) Quan en la jornada diària normal del treballador s'aconsegueixi o superi el 25% de

temps sense ocupació de la seva categoria per falta de treball i això durant 2 setmanes consecutives o 4 alternes en 2 mesos, l'empresa podrà variar l'horari i el tipus de jornada de treball, amb subjecció als termes de l'article 41 de l'Estatut dels treballadors, respecte a la modificació substancial de les condicions de treball.

Article 13. *Base de productivitat*

L'activitat normal és la que desenvolupa un operari mitjà entrenat en el seu treball, conscient de la seva responsabilitat però sense l'estímul d'una remuneració per incentiu.

Aquest ritme pot mantenir-se fàcilment un dia darrere l'altre, sense excessiva fatiga física i mental, i es caracteritza per la realització d'un esforç constant i raonable.

Article 14. *Rendiment i incentiu*

El rendiment que correspon amb l'activitat normal és el mínim exigible, i l'empresa podrà determinar-ho i exigir-ho en qualsevol moment, i sense que el no fer-ho per part d'aquesta pugui interpretar-se com a desistiment d'aquest dret.

La remuneració del rendiment mínim exigible queda determinada pel salari i plus conveni. Per establir incentius ha de partir-se del rendiment mínim exigible que correspongui al salari del Conveni. Els rendiments podran ser col·lectius (secció, cadena, grup, etc.) i individuals, segons determini l'empresa.

L'empresa podrà implantar un sistema de valoració del treball establint primes i incentius, independentment del que correspongui al rendiment mínim normal.

Una vegada establert un sistema d'incentiu l'empresa podrà revisar-ho quan les quantitats de treball o activitat òptima superin el 40% de les assenyalades com a rendiments mínims exigibles.

Article 15. *Jornada de treball*

15.1 La jornada ordinària màxima per a tots els treballadors, grups professionals i categories serà de 1.826 hores anuals de treball efectiu, que podrà distribuir de manera irregular i computada a raó d'una jornada setmanal mitjana de 40 hores. La jornada ordinària tindrà un límit de 10 hores diàries de treball efectiu, segons la definició de l'apartat 3 d'aquest article. Es respectarà els descansos que preveu l'article 34.3 de L'Estatut dels treballadors.

15.2 La regulació de la jornada laboral en els serveis de moviment i altres activitats directament vinculades a la sortida i arribada de vehicles, s'ha d'atènyer al que estableix el Reglament CE núm. 561/2006:

- Conducció setmanal (article 6.2): Màxim 56 hores setmanals.
- Conducció bisetmanal (article 6.3): Màxim 90 hores en el període de 2 setmanes consecutives.
- Temps diari de conducció (articles 4.k i 6.1): 9 hores. 2 vegades per setmana es podrà conduir un màxim de 10 hores.
- Conducció continuada màxima (article 7): 4 hores i 30 minuts.
- Pausa (article 7): Després de 4 hores i 30 minuts de conducció, haurà de realitzar una pausa de 45 minuts.
- Fraccionament de la pausa (article 7): Només es permet el fraccionament en 2 períodes, un de 15 minuts i un altre de 30 minuts repartits al llarg de les 4 hores i 30 minuts.

- Descans diari normal (article 8.2): 11 hores consecutives o descans fraccionat en 2 períodes, el primer d'ells d'almenys 3 hores ininterrompudes i el segon d'almenys 9 hores ininterrompudes. Els conductors hauran de prendre un descans diari en les 24 hores següents al final del seu període de descans diari o setmanal anterior.
- Descans diari reduït (article 8.2): Període de descans d'almenys 9 hores consecutives, però inferior a 11 hores. Només es pot fer un màxim de 3 descansos reduïts a la setmana.
- Descans diari amb doble equip (articles 8.5 i 4t): Perquè es qualifiqui com a "conducció en equip" ha d'haver almenys 2 conductors en el vehicle que participin en la conducció. Els conductors almenys han de descansar 9 hores consecutives dins d'un període de 30 hores i amb el vehicle estacionat.
- Pausa amb doble equip: Després de 4 hores i 30 minuts de conducció, haurà de realitzar una pausa de 45 minuts, per la qual cosa no serà necessari aturar el vehicle i podrà complir sense participació activa en la conducció.
- Període de descans setmanal normal (article 4.h): 45 hores.
- Període de descans setmanal reduït (article 4.h): 24 hores.
- Lloc de descans a pausa, diari i setmanal (article 8.8): Els períodes de pausa en la conducció, descansos diaris i setmanals presos fora del centre d'explotació de l'empresa, podran efectuar-se en el vehicle.

15.3 A efectes del compliment de la jornada màxima laboral anual, setmanal i/o diària, només es computarà el temps de treball efectiu, entenent com a tal únicament el registrat en el tacògraf digital com conducció efectiva del vehicle.

15.4 Els temps de descans per pauses obligatòries en la conducció, així com les d'esmorzar, dinar, cafè o sopar i qualssevol altres anàlogues, no seran computades ni com a temps efectiu de treball ni com de presència regulada a l'article 16 del present text.

15.5 La contractació dels treballadors, sobretot conductors, inclou expressament que la prestació efectiva dels seus serveis pugui realitzar-se també en diumenges, festius i horari nocturn. No obstant això, l'empresa ha d'adoptar les mesures organitzatives necessàries per adaptar les seves jornades i compromisos de càrrega, descàrrega i circulació, perquè això es produeixi el mínim possible i indispensable.

15.6 El personal, llevat que en el seu contracte es disposi expressament una altra cosa, s'entendrà contractat de forma específica per a prestar també serveis en dissabte, diumenge i festiu. No obstant això tindran també dret als descansos diaris i setmanals d'acord amb el que disposa expressament l'article 28.3 del II Acord general per a les empreses de transport de mercaderies per carretera.

Article 16. Hores de presència en els treballadors mòbils

De comú acord ambdues parts consideren hores de presència aquelles en què el treballador està a disposició efectiva de l'empresa, descartant aquells supòsits en què no ho està i disposa lliurement del seu temps. Seran considerades com a hores de presència exclusivament les següents:

- a) Temps de càrrega i descàrrega amb presència física i activa del treballador, justificada per aquest i ordenada per l'empresa.
- b) Temps utilitzat en ruta a repostar combustible.
- c) Temps utilitzat en ruta a enganxar i desenganxar plataformes i remolcs.
- d) Avaries en ruta del vehicle en què expressament l'empresa hagi manifestat l'obligada necessitat de la presència del treballador.

En cap cas seran considerades com a hores de presència:

- a) Hores de menjars, cafès i pernoctació.
- b) Descansos obligatoris en la conducció.
- c) Càrrega i descàrrega sempre que el treballador disposi lliurement del seu temps. S'entén que disposa de temps lliure en tot cas, llevat que se li hagi indicat el contrari expressament per part de l'empresa.
- d) Temps d'espera per carregar, descarregar o efectuar tràmits duaners.
- e) Avaria i revisió del vehicle, quan la missió del treballador es limiti a dipositar-lo al taller.

En els treballadors mòbils de conducció de vehicles la percepció del complement salarial de productivitat que estableix l'article 22 d'aquest Conveni compensarà les hores de presència i constituirà el valor total de la seva compensació.

Article 17. *Disponibilitat dels treballadors mòbils i hores extraordinàries*

Únicament seran considerades hores extraordinàries aquelles hores de treball efectiu realitzades sobre la durada anual màxima establerta a l'article 15.1 d'aquest Conveni i que es realitzen pel treballador a petició expressa de l'empresa i, en el cas dels conductors, amb constància documental via GPS o SMS contrastada amb el departament de trànsit. Totes aquelles hores realitzades fora del seu horari ordinari i que no hagin estat sol·licitades per l'empresa no tenen aquesta consideració, ni donaran dret a una compensació econòmica o de descans, ni tampoc a la seva consideració com de presència. Quan es tracti de conductors, la jornada efectiva es computa de conformitat amb el que estableix l'article 15.

Per a determinar si ha existit realització d'hores extraordinàries és necessària i indispensable totalitzar la jornada laboral anual a 31 de desembre i constatar que la mateixa ha superat el límit anual de l'article 15.1 d'aquest Conveni. Determinada la realització d'hores extraordinàries, l'empresa dins el termini de 4 mesos a comptar des de l'esmentat dia 31 de desembre, haurà de procedir a la seva compensació econòmica o amb descans equivalent, d'acord amb el que estableix l'article 35.1 de l'Estatut dels treballadors.

En els treballadors mòbils de conducció de vehicles la percepció del complement salarial de productivitat que estableix l'article 23 d'aquest Conveni compensarà la possible realització d'hores extraordinàries i constituirà el valor total de la seva compensació.

Article 18. *Descansos*

Seràn d'aplicació els descansos en els Reglaments de la CE 561/2006 i 3821/85, així com qualsevol altra llei que reguli els temps de descans en matèria regulada en el present Conveni.

Article 19. *Vacances*

Les vacances estipulades en el present Conveni queden establertes com segueix:

- a) Tot el personal al servei de l'empresa tindrà dret al gaudi de 22 dies laborables de vacances retribuïdes en funció del salari real.
- b) A l'efecte de gaudi del període de vacances l'empresa establirà els corresponents torns. La inclusió en cada torn es farà per elecció del treballador atenent-se al criteri de rotació.

Els treballadors per majoria podran proposar en l'empresa un altre sistema d'inclusió en els torns que no respongui a criteris de rotació.

Les vacances hauran de ser anunciades amb 2 mesos d'antelació, amb la finalitat de donar temps a les reclamacions que poguessin sorgir.

El període de vacances es meritarà des de l'1 de juliol fins el 30 de juny de l'any següent.

Article 20. *Llicències*

En les llicències legalment establertes es percebrà el salari real.

La llicència en els casos de matrimoni serà de 15 dies naturals.

2 dies pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte superior a 400 quilòmetres entre anada i tornada, el seu termini serà de 4 dies. Quan el desplaçament sigui superior a 800 quilòmetres entre anada i tornada el permís s'ampliarà en 1 dia més.

Article 21. *Retribucions*

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

No tindran la consideració de salari les quantitats que s'abonin als treballadors pels conceptes següents:

- a) Les indemnitzacions o bestretes per despeses que hagin de ser realitzats pel treballador com a conseqüència de la seva activitat laboral.
- b) Les indemnitzacions o compensacions corresponents a trasllats, desplaçaments, suspensions o acomiadaments.
- c) Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- d) Qualsevol altra quantitat que s'aboni al treballador per conceptes compensatoris similars als anteriorment relacionats. En l'estructura del salari es distingeix el sou o salari basi, els complements salarials i les retribucions voluntàries.

Les retribucions pactades en el present Conveni per 2018 són les que figuren relacionades en la taula salarial adjunta. Per al 2019 s'incrementarà l'IPC, amb un mínim d'un 0,50%. La resta dels anys de vigència d'aquest Conveni s'aplicarà un increment de l'IPC general espanyol registrat per l'INE.

Article 22. *Complement de productivitat. Xofers i xofers mecànics*

S'estableix un sistema de retribució variable per productivitat, per als xofers i xofers mecànics, aquest sistema compensarà els excessos de jornada ordinària (hores extraordinàries i hores de presència), tal i com s'estableix en els articles 16 i 17.

El càlcul de la retribució per productivitat es defineix amb la següent fórmula: total facturació neta del xofer multiplicat per un percentatge del vuit i mitjà per cent (7%). Als efectes de considerar la total facturació directa del xofer, es prendrà en consideració la que provingui exclusivament del seu treball directe com a xofer, sense que es pugui aplicar l'esmentat percentatge sobre imports destinats a la compensació d'altres partides alienes a la conducció del xofer.

Aquest complement es percebrà amb caràcter mensual, coincidint sempre amb períodes d'activitat del treballador.

Article 23. *Plus de neteja i manteniment del vehicle*

S'estableix un plus de neteja i manteniment per als xofers, sempre i quan es compleixin els requisits establerts a l'article 42.III.4.A.

L'import d'aquest plus s'estableix a les taules salarials annexes i es percebrà per dia treballat, durant els períodes d'activitat.

En el cas que hi hagi oberta una incidència relativa a descuit en la neteja o en el manteniment del lloc de treball, el treballador no percebrà el plus de neteja i manteniment del lloc de treball

en tant en quant aquella quedi degudament resolta i tancada.

Article 24. *Fons de vacances*

S'estableix un Fons de vacances per compensar les despeses de desplaçaments de vacances, per una quantia de cent euros (100,00 EUR), o la part proporcional en funció de la permanència del treballador a l'empresa.

Aquestes quantitats s'abonarà a tots els treballadors un cop a l'any, coincidint amb el mes d'agost.

Article 25. *Plus conveni*

S'estableix un plus conveni en la quantia que figura en taules.

Article 26. *Ajut escolar*

Pels fills dels treballadors amb edats compreses entre els 3 i els 16 anys, s'estableix un ajut escolar de l'import reflectit a les taules salarials annexes per fills i anys, es reportaran sempre que es compleixi dita edat abans del 30 de juny i, així mateix, s'abonaran al llarg d'aquest mes.

Article 27. *Plus de distància*

L'empresa no abonarà cap quantitat per aquest concepte.

Article 28. *Retribució voluntària*

L'empresa podrà assignar quantitats en espècie o en metàl·lic als seus treballadors de forma voluntària, lliure i diferenciada, a criteri estimatiu sense requerir acceptació ni contraprestació i sense que això impliqui discriminació, sempre que aquesta sigui per sobre de les retribucions que al treballador li correspongui percebre per l'establert en aquest Conveni o disposició legal. Pel caràcter no consolidable amb el qual es pacta aquest concepte, tals assignacions totalment independents dels altres conceptes retributius no donen dret a reclamació si es redueixen o suprimeixen. La seva concessió o modificació no podrà suposar discriminació per les causes especificades en el número 2.c) de l'article 4 de l'Estatut dels treballadors.

Article 29. *Plus d'antiguitat*

Dins del conjunt de mesures pactades en aquest Conveni com a foment d'ocupació, les parts negociadores, sobiranes per a la regulació en la matèria, pacten, conforme a l'establert en l'article 25 de l'Estatut dels treballadors:

- Complerts 3 anys, el 5% del salari base.
- Complerts els 3 anys següents, el 5% salari base.
- Complerts els 5 anys següents, el 5% del salari base.

El percentatge màxim que es pot percebre per aquest concepte és el 15% del salari base.

Article 30. *Gratificacions extraordinàries*

S'estableixen les següents gratificacions extraordinàries:

- a) Juliol, que es pagarà fins al 15 de juliol de cada any a raó de salari base i plus conveni, més antiguitat.
- b) Nadal, que es pagarà fins al 20 de desembre de cada any a raó de salari base i plus conveni, més antiguitat.
- c) Març, que es pagarà fins al 15 de març de l'any següent a la seva meritació a raó del salari base i plus conveni, més antiguitat.

Aquestes retribucions extraordinàries seran satisfetes, en la forma establerta anteriorment, a

raó de 30 dies. L'empresa podrà abonar les pagues extraordinàries, bé pel seu import anual, o prorratejades mensualment.

Article 31. *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.

Donarà dret a la percepció de dieta completa la realització d'un servei que obligui el conductor a dinar, sopar i pernoctar fora de la seva residència habitual i de la localitat del centre de treball al que estigui adscrit.

Es percebrà la part de dieta corresponent al dinar de migdia quan el servei realitzat obliga a aquesta fora de la residència habitual i, en tot cas, quan la sortida s'efectuï abans de les 12.00 hores i retorni després de les 14.00 hores.

La part de dieta corresponent al dinar de nit es percebrà quan el servei realitzat obliga a aquesta fora de la residència habitual i, en tot cas, quan el conductor surti abans de les 20.00 hores i retorni després de les 22.00 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.

Les empreses, queden exonerades de l'obligació de pagar la part corresponent a dormir si faciliten als treballadors allotjament; tampoc tenen l'obligació de pagar cap quantitat en concepte de dieta per esmorzar, dinar i/o sopar si la manutenció del treballador desplaçat no li costa per al mateix per realitzar-se a càrrec de l'empresa.

La dietes TIR començaran a meritjar un cop creuada la frontera espanyola i fins que la mateixa torni a creuar-se de retorn a territori espanyol.

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 menjars que per necessitats del servei i a petició de les empreses hagi de realitzar el personal de plaça tindran caràcter extrasalarial ja que constitueixen l'ajuda compensatòria per realitzar el menjar fora del seu domicili, per necessitat de l'empresa.

Article 32. *Defunció fora de la residència habitual*

En cas de defunció d'un treballador com a conseqüència d'accident de treball fora de la seva residència habitual, l'empresa pagarà al seu càrrec el trasllat de les seves restes mortals a la localitat de residència. Igualment seran pagats les despeses causades per un acompanyant del mort.

Article 33. *Roba de treball*

Els treballadors tindran dret al fet que anualment se'ls lliuri la roba de treball establerta en l'empresa, o disposicions en vigor en matèria de prevenció de riscos laborals.

Les empreses facilitaran l'inici de la relació laboral, els seus treballadors, les peces de treball que siguin necessàries i es renovaran quan la peça estigui deteriorada i com a màxim un cop a l'any. És obligatori l'entrega de les peces deteriorades.

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

Article 34. *Salut laboral*

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 35. *Assegurança d'accidents*

L'empresa queda obligada a concertar en el termini d'1 mes, següent a l'acord de registre i publicació notificat per l'autoritat laboral, una pòlissa d'assegurances que cobreixi els riscos dels treballadors, i que a continuació s'indiquen:

1. Incapacitat permanent absoluta per a tot treball remunerat i gran invalidesa, derivada d'accident de treball, amb un capital assegurat de 43.260 EUR per treballador.
2. Mort, derivada d'accident de treball, amb un capital assegurat de 38.110 EUR per treballador.
3. Per invalidesa permanent total per a la seva professió habitual, amb un capital assegurat de 24.720 EUR per treballador.

Article 36. *Estat, retirada i renovació del permís de conduir*

Tot conductor està obligat a comunicar a l'empresa, previ a l'inici del seu contracte de treball, l'estat dels seus permisos de conduir, dates de venciment, lliurant una còpia dels mateixos.

Així mateix, haurà de comunicar per mitjans fefaents, tant la seva retirada, com la seva no renovació, en la mateixa data en què aquestes es produeixin, o en el dia immediat hàbil següent, abstenint-se de conduir el vehicle assignat per l'empresa.

La retirada del permís de conduir, o la impossibilitat de la seva renovació per qualsevol causa, determinen la impossibilitat, temporal o definitiva, perquè el conductor pugui prestar els seus serveis laborals i tindrà les conseqüències que més endavant, s'indiquen sobre la relació laboral, en funció del seu origen i causes.

La retirada definitiva o temporal del permís de conduir derivada de delictes en la conducció, encara que s'hagi produït amb vehicle particular o aliè a l'empresa, serà considerada en tot cas falta molt greu i podrà ser sancionada amb l'acomiadament.

Si la pèrdua temporal del permís de conduir es produeix per temps no superior a 6 mesos i per infraccions que no suposin delictes, el treballador quedarà en situació d'excedència voluntària no retribuïda pel temps de suspensió i fins al límit esmentat. En aquest cas, feta la sol·licitud de reincorporació, l'empresa vindrà obligada a la seva reincorporació immediata al lloc de treball que exercia.

Si la pèrdua temporal del permís de conduir es produeix per temps superior a 6 mesos i per infraccions que no suposin delictes, resultaran d'aplicació les normes i condicions contingudes amb caràcter general en l'article 46 de l'Estatut dels treballadors per a l'excedència voluntària i sempre estarà supeditada a l'existència de vacant en el lloc de treball.

En tots dos casos el conductor haurà de preavisar a l'empresa el seu reingrés amb 20 dies d'antelació sobre la data prevista per a això.

La falta de preavis, o no realitzar-ho en aquest termini, suposarà la pèrdua del dret a reincorporar-se de forma immediata o expectant, segons com pertocarà.

La pèrdua definitiva del permís per conduir els vehicles assignats per l'empresa deguts a la seva retirada o no renovació, determinarà l'extinció definitiva de la relació laboral. Tant quan quedi acreditat que dita no renovació és deguda a negligència en els tràmits per part del conductor o transcurso de terminis, com quan les circumstàncies determinants de la impossibilitat de renovació siguin degudes a deficiències físiques, mèdiques o altres alienes a la seva voluntat, l'extinció definitiva de la relació laboral es portarà a efecte en els termes i condicions establertes en l'article 52.a) de l'Estatut dels treballadors.

Article 37. *Accident de treball*

Les empreses han d'abonar en cas d'incapacitat temporal, derivada d'accident, fins al 100% del salari real, a partir del mateix dia de l'accident amb el límit màxim assenyalat en la legislació sobre accidents de treball.

A l'efecte d'aquest article, el salari real estarà constituït per la totalitat de les percepcions salarials en jornada ordinària, obtingudes pel treballador en els 12 mesos anteriors a la data en què s'hagués produït el fet causant.

Article 38. *Drets sindicals*

En el Comitè d'Empresa o delegat de personal, si escau, no podran acumular ni cedir les hores sindicals.

Cadascú dels membres del Comitè o delegat de personal a cada centre de treball, disposarà d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per l'exercici de les seves funcions de representació, d'acord amb la següent escala: delegats de personal o membres del Comitè d'Empresa:

1. Fins a 100 treballadors, 15 hores.
2. De 101 a 250 treballadors, 20 hores.
3. De 251 a 500 treballadors, 30 hores.
4. De 501 a 750 treballadors, 35 hores.
5. De 751 en endavant, 40 hores.

Conforme a l'article 67 de l'Estatut dels treballadors, la disminució de plantilla significativa o que impliqui situar-se per sota dels límits que determinen el nombre de representants en l'empresa, donarà lloc a la reducció corresponent.

La fixació de la disminució significativa de plantilla s'efectuarà de comú acord amb la representació legal dels treballadors en l'empresa, els que determinaran conforme als seus criteris els que hauran de quedar afectats per la reducció.

A aquells treballadors que ho sol·licitin se'ls deduirà en la seva nòmina la quota sindical.

Article 39. *Durada del contracte*

1. L'ingrés al treball s'efectuarà conforme a les disposicions aplicables en aquesta matèria, havent de formalitzar-se el contracte per escrit quan així ho exigeixi alguna norma o ho sol·liciti qualsevol de les parts. Si no existeix contracte escrit en el qual es reflecteixin els elements essencials d'aquell i les principals condicions d'execució de la prestació, haurà d'informar-se de tot això per escrit al treballador quan es tracti d'una comesa nova en el centre de treball i, en tot cas, quan aquell així ho sol·liciti.

2. La durada màxima del període de prova, que haurà de concertar-se per escrit, serà de 6 mesos per a tècnics titulats, de 3 mesos per a la resta del personal del grup I i de 2 mesos per als altres treballadors.

3. El contracte eventual, per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, regulat en l'article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors podrà tenir una durada màxima de 12 mesos dins d'un període de 18 mesos.

4. Tot empleat que desitgi causar baixa voluntària en l'empresa haurà de preavisar-lo per escrit amb una antelació mínima de 15 dies, quedant en cas contrari l'empresa facultada per deduir de la liquidació final un nombre de dies equivalent al de preavis no comunicat.

Article 40. *Mobilitat geogràfica*

1. Trasllat:

Amb la finalitat de contribuir a millorar la seva situació a través d'una més adequada organització dels seus recursos, l'empresa podrà acordar el trasllat dels seus treballadors, que exigeixi canvi de residència, en les condicions i amb els requisits legalment exigits. Aquestes necessitats seran ateses, en primer lloc, amb els qui, reunint les condicions d'idoneïtat, acceptin voluntàriament el seu trasllat; mancants aquests, tindran preferència per ser afectats per la mobilitat en últim lloc, per aquest ordre, els representants dels treballadors en el si de l'empresa, les treballadores embarassades o amb fills menors d'1 any i els qui tinguin càrregues familiars.

En els supòsits contemplats en el paràgraf anterior, l'empresa haurà d'abonar les despeses de viatge de l'interessat i de les persones que amb ell conviugin i transportar-li el seu mobiliari i estris o, a elecció d'aquella, abonar-li les despeses que tal transport origini, i a més pagar-li com a mínim, en concepte de compensació de qualsevol un altre possible despesa, l'import de 2 mensualitats del sou o salari base que li correspongui.

Si el trasllat és a petició del treballador no tindrà aquest dret a compensació alguna, i si és de comú acord entre ambdues parts, la compensació, si escau, serà la que les mateixes convinguin.

2. Desplaçament:

Si el canvi de residència del treballador a causa de les necessitats del servei és temporal, es denomina desplaçament. Tant els desplaçaments com qualsevol altra sortida de la província del centre de treball i de la de prestació habitual del servei donaran dret al treballador al fet que se li aboni l'import del viatge, si no ho fa en vehicles de l'empresa, i així mateix, en compensació de les despeses que tal desplaçament li ocasioni, al cobrament de la dieta, en la quantia fixada en el present Conveni.

En aquests desplaçaments de llarga durada el treballador tindrà dret a tornar al seu domicili d'origen una vegada cada 3 mesos, per passar en el mateix 4 dies laborables que se li computaran com treballats. Tant el cost dels viatges com el temps invertit en els mateixos (pel que coincideixi amb la seva jornada de treball) seran per compte de l'empresa.

Article 41. *Respecte a la dignitat*

La direcció de l'empresa i els representants dels treballadors vetllaran pel màxim respecte a la dignitat deguda al treballador/a, cuidant molt especialment que no es produeixin situacions d'assetjament sexual o vexacions de qualsevol tipus, que seran sancionades conforme al previst en el present Conveni en funció de la gravetat del fet.

Article 42. *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 existeixin llocs de treball de tots els grups professionals ni de totes les categories relacionades, la qual cosa estarà en funció de les necessitats de l'empresa.

2. Sense perjudici dels seus drets econòmics i professionals derivats de les millores preexistents a aquest Conveni, i amb acomodament al disposat en l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, aquests estan subjectes a la mobilitat funcional en el si de l'empresa, sense altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional.

Els treballadors que com a conseqüència de la mobilitat funcional realitzin funcions superiors a les de la seva categoria per un període superior a 6 mesos durant 1 any o a 8 durant 2 anys, podran reclamar l'ascens a la categoria corresponent a les funcions realitzades, conforme a la normativa aplicable. Tindran dret, en tot cas, a percebre les diferències salarials corresponents.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles que ho justifiquin se li encomanen, pel temps indispensable, funcions inferiors a les quals corresponen a la seva categoria professional, el treballador tindrà dret a continuar percebent la seva retribució d'origen. Es comunicarà aquesta situació als representants dels treballadors.

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

Classificació general:

1. El personal que presti els seus serveis en l'empresa es classificarà en algun dels següents grups professionals:

- Grup I: Personal superior i tècnic.
- Grup II: Personal d'administració.
- Grup III: Personal de moviment.
- Grup IV: Personal de serveis auxiliars.

GRUP I: PERSONAL SUPERIOR I TÈCNIC

S'entén per tal el que 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 a els qui per les característiques del seu contracte i/o de l'acompliment 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 de la quals i comeses els que, amb caràcter indicatiu, igualment es consignen.

I.1. Director 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 la mateixa s'estructuri, depenent directament de la direcció general de l'empresa.

I.2. Director o delegat 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 de una sucursal o centre de treball d'importància de l'empresa.

Excepte pacte exprés en contrari, 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 en 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 tal categoria, o a la de cap de servei, mantenint a títol personal el sou assignat a la categoria de la qual hagi estat remogut, si bé els complements per quantitat i qualitat de treball i els de lloc 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 d'una empresa o centre de treball d'importància.

I.4. Titulat de grau superior:

És el que exerceix comesos para l'exercici del qual s'exigeix o requereix el seu títol de doctor, llicenciat o enginyer, en qualssevol dependències o serveis de l'empresa.

I.5. Titulat de grau mitjà:

És el que exerceix comesos para l'exercici del qual 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 de l'empresa s'estructuren, 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 de la mateixa, si ho hi hagués.

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 labor 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 tràfic de primera:

És el que té al seu càrrec dirigir la prestació dels serveis d'un grup de més de 50 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 tràfics, 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 existeixi director o delegat de sucursal.

I.9. Cap de tràfic 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 50 vehicles de l'empresa o contractats per ella, si no hi ha cap de tràfic de superior categoria; en cas contrari actuarà com a subordinat al cap de tràfic de primera, independentment del nombre de vehicles, coincidint amb ell o al capdavant d'algun torn de treball.

I.10. Encarregat general d'agències de transport i de magatzemistes-distribuïdors:

És el que, amb comandament directe sobre el personal i a les ordres del director o delegat de sucursal, si els hi hagués, té la responsabilitat del treball, la disciplina i seguretat del personal; li correspon l'organització o adreça del servei, indicant als seus subordinats la forma d'efectuar aquells treballs que se li ordenin; deu, 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 de que estigui disposat per al treball en tot moment.

Tant el personal d'aquesta categoria professional com el de la categoria de cap de tràfic de primera poden assumir, a elecció de l'empresa, la prefectura dels centres de treball en els quals no existeixi director o delegat de sucursal.

I.11. Cap de taller:

Aquesta categoria professional inclou als quals, amb la capacitat tècnica precisa, tenen al seu càrrec l'adreça d'un taller la plantilla del qual sigui, com mínim, de 50 operaris, ordenant i vigilant els treballs que realitzin tant en les dependències de l'empresa com fora

d'elles en cas d'avaria o accident.

I.12. Contramestre o encarregat:

Comprèn aquesta categoria a aquells que, amb coneixements teòric-pràctics, exerceixen el comandament directe sobre un grup o secció de 25 operaris en tallers que tinguin entre 25 i 50 treballadors; poden exercir la prefectura en tallers de no més de 15 operaris.

GRUP II: PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ

Pertanyen a aquest grup professional tots els treballadors 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 els que, amb caràcter enunciatiu, igualment s'expressen:

II.1. Oficial de primera:

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

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

II.2. Oficial de segona:

Pertanyen a aquesta categoria aquells que subordinats, si escau, al cap de l'oficina i amb adequats coneixements teòrics i pràctics, realitzen normalment amb la deguda perfecció i corresponent responsabilitat els treballs que se'ls encomanen, inclosos els de caràcter comercial tant en l'empresa com en visites a clients i organismes. En els centres de treball de fins a tres empleats administratius poden assumir la prefectura dels mateixos.

S'inclouen en aquesta categoria professional els treballadors la principal comesa dels quals sigui el d'operador de sistemes.

II.3. Encarregat de magatzem d'agències de transport, empreses de emmagatzematge i distribució i de mudances i guardamobles:

És l'empleat, depenent o no de l'encarregat general, responsable del magatzem o magatzems al seu càrrec i del personal a ells adscrit de forma permanent o ocasional, havent de despatxar les comandes en els mateixos, rebre les mercaderies i distribuir-les ordenadament para el seu emmagatzematge, distribució o repartiment. Ha de registrar l'entrada i sortida de les esmentades mercaderies, redactant i remetent a les oficines les relacions corresponents, amb indicacions de destinació, procedència i entrades i sortides que hi hagués.

Assumirà la prefectura dels magatzems en els quals no existeixi director o delegat de sucursal, encarregat general ni cap de trànsit.

II.4. Encarregat de garatge:

És el 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 compte detallat dels mateixos.

II.5. Auxiliar:

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

II.6. Telefonista:

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

GRUP III: PERSONAL DE MOVIMENT

Pertanyen a aquest grup tots els empleats que es dediquen al moviment, classificació i arrossegament de mercaderies en les instal·lacions de l'empresa o fora de les mateixes, inclòs el manteniment dels vehicles, classificant-se les següents categories professionals, les funcions de les quals s'expressen, amb caràcter enunciatiu, a continuació de les mateixes:

III.1. Conductor mecànic:

És l'empleat que, estant en possessió del permís de conduir de la classe "C + E", es contracta amb l'obligació de conduir qualsevol vehicle de l'empresa, amb remolc o sense ell, a tenor de les necessitats d'aquesta, ajudant si se li indica a les reparacions del mateix, sent el responsable del vehicle i de la càrrega durant el servei, estant obligat a emplenar, quan procedeixi, 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 labors necessàries per al correcte funcionament, conservació i condicionament del vehicle, així com les que resultin precises per a la protecció i manipulació de la mercaderia. Haurà de comunicar immediatament al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Haurà de cobrir els recorreguts pels itineraris que es fixin o, de no estar fixats, pels quals siguin més favorables per al correcte emplenament del servei.

El xofer, xofer mecànic i personal de moviment tenen l'obligació imprescindible de tenir en vigor tots aquells documents necessaris per al desenvolupament de la seva activitat segons regulació normativa actual i futura: entre d'altres, els carnets, targeta de tacògraf digital i el CAP, sempre que siguin necessaris per el desenvolupament de la seva activitat dins l'empresa. El cost derivat d'aquesta gestió anirà a càrrec de l'empresa i el temps de la gestió anirà a càrrec del treballador.

El xofer ha de disposar en el vehicle dels fulls de registre dels temps de conducció i descans ja utilitzades o dels documents d'impressió que sigui obligatori portar, i el certificat d'activitats.

III.2. Conductor:

És l'empleat que, tot i tenir el permís de conduir de la classe "C + E", es contracta únicament per conduir vehicles que requereixin carnet de classe inferior, sense necessitat de coneixements mecànics i amb l'obligació de dirigir, si així se li ordena, el condicionament de la càrrega, participant activament en aquesta i en la descàrrega, sense excedir amb això de la jornada ordinària; és el 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 labors complementaries necessàries per al correcte funcionament, conservació i condicionament del vehicle, així com les que resultin precises per a la protecció i manipulació de la mercaderia. Haurà de comunicar immediatament al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Haurà de cobrir els recorreguts pels itineraris que se li fixin o, de no estar fixats, pels quals siguin més favorables per al correcte emplenament del servei.

El conductor té l'obligació imprescindible de tenir en vigor tots aquells documents necessaris per al desenvolupament de la seva activitat segons regulació normativa actual i futura: entre d'altres tots els carnets, targeta de tacògraf digital i el CAP, sempre que siguin necessaris per el desenvolupament de la seva activitat dins l'empresa. El cost derivat d'aquesta gestió, anirà a càrrec del treballador.

El xofer ha de disposar en el vehicle dels fulls de registre dels temps de conducció i descans ja utilitzades o dels documents d'impressió que sigui obligatori portar, i el certificat d'activitats.

III.3 Conductor cotxe pilot:

Conductor de vehicle lleuger que acompanya transports de mesures i pesos excepcionals, complint la normativa corresponent a permís de circulació i ajudant en tot moment a les maniobres i operacions de carga i trincatge. El cost derivat d'aquesta gestió, anirà a càrrec del treballador.

És l'empleat que, tot i tenir el permís 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 labors complementàries necessàries per al correcte funcionament, manteniment, conservació i condicionament del vehicle i protecció d'aquest i de la càrrega. Haurà de comunicar immediatament al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Haurà de realitzar els seus recorreguts pels itineraris que se li fixin o, de no estar fixats, pels quals siguin més favorables per al correcte emplenament del servei.

El conductor té l'obligació imprescindible de tenir en vigor tots aquells documents necessaris per al desenvolupament de la seva activitat, segons regulació normativa actual i futura.

III.4. Obligacions específiques dels conductors, comuns a les categories professionals III.1 i III.2:

A més de les generals de conductor, anteriorment enunciades, 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 haurà de realitzar respecte del seu propi vehicle les següents comeses:

- a) Inspeccionar l'estat, neteja i conservació de les vehicles i els seus accessoris, com a canonades, boques de càrrega i descàrrega, vàlvules, manòmetres depressió, elevadors, calefactores, bombes de descàrrega i similars, com a canonades, aixetes, vàlvules, manòmetres de pressió, ancoratges, cadenes.
- b) Quan porti vehicle portacontenidors, ha d'assegurar que els twinlocks estiguin ben tancats per a la circulació.
- c) Empalmar i desempalmar colls hidràulics, pujar i baixar rampes, estendre i tancar equips, muntar i desmuntar canonades i rampes.
- d) Trincatge i destrincatge de mercaderia tant amb twinlocks, cadenes o cintes.
- e) Utilitzar vestuari i equip que hagin sigut facilitats per l'empresa, així com la neteja personal.

III.5. Capatàs:

És l'empleat que a les ordres de l'encarregat general, de l'encarregat de magatzem o del

cap de tràfic 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 recollides i repartiments i del despatx de les facturacions en qualsevol modalitat del transport, atenent les reclamacions que es produeixin, i adonant diària de la marxa del servei al seu cap immediat; també realitzarà labors de control i vigilància anàlogues a les quals s'indiquen per a l'encarregat general i encarregat de magatzem.

El capatàs de mudances estarà, si escau, 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, robes, pianos, caixes de cabals, maquinària i, tota classe d'objectes anàlegs; carregar i descarregar captones, 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 l'adreça li encomani.

III.6. Capitonista:

És l'empleat 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 captones, contenidors, etc. en domicili, estació, port, magatzem; instal·lar adequadament els aparells necessaris per a aquestes càrregues i descàrregues, podent així mateix substituir al capatàs quan el cas ho requereixi.

III.7. Ajudant i/o mosso especialitzat:

És el 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 al conductor 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 immediat, al final del servei, la documentació 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 al correcte acompliment de tals comeses.

Podrà encomanar-se-li que assumeixi la responsabilitat i el control de les càrregues i/o descàrregues de vehicles. Haurà d'efectuar els treballs necessaris, ajudant al conductor, per al correcte condicionament del vehicle i protecció de les mercaderies.

En les empreses de mudances estaran a les ordres dels capitonistes, realitzant funcions auxiliars de les d'aquests.

III.8. Auxiliari de magatzem-basculer:

Es classifica en aquesta categoria al que, a les ordres de l'encarregat 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 l'operari la tasca del 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 lliurament de mercaderies, quina documentació acreditativa lliurarà al final del servei a qui

correspongui.

III.10. Carreter:

Personal instruït en el maneig d'equips d'elevació autopropulsats.

GRUP IV: PERSONAL DE SERVEIS AUXILIARS

Pertanyen a aquest grup tots els empleats que es dediquen a activitats auxiliars de la principal de l'empresa, tant en les instal·lacions d'aquesta com fos de les mateixes, classificant-se en les categories professionals que a continuació s'expressen:

IV.1. Ordenança:

És el que vigila les diferents dependències de l'empresa, seguint les instruccions que a aquest efecte rebí; 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 al seu càrrec 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 l'empresa.

IV.4. Capatàs de taller o cap d'equip:

És el que, a les ordres directes d'un contramestre, si ho hi hagués, pren part personal en el treball, al mateix temps 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 a una tasca comuna. Pot assumir la prefectura en tallers la plantilla dels quals no excedeixi de 10 operaris.

IV.5. Oficial de primera d'oficis:

S'inclou en aquesta categoria a aquells que, amb total domini del seu ofici i amb capacitat per interpretar plànols de detall realitzen en el taller, en qualsevol altra dependència de l'empresa o en vehicles fora d'ella, treballs que requereixen la major cura no només amb rendiment correcte, sinó amb la màxima economia de temps i material.

IV.6. Oficial de segona d'oficis:

Es classifiquen en aquesta categoria els 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 l'operari que prepara i realitza l'emalatge de mobiliari i confecciona les caixes o quadres per al seu enviament, realitzant així mateix els treballs de desembalatge i els propis de la mudança) es classificarà en una de les categories IV.5 o IV.6, en funció de la seva preparació professional i de la qualitat del seu treball.

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 aquell la tasca del 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 rentacotxes, rentacamions, greixadors, vulcanitzadors i els operaris d'estacions de servei no inclosos específicament en definicions anteriors.

Article 43. Règim disciplinari

Són faltes les accions o omissions dels treballadors comeses amb ocasió del seu treball, en connexió amb aquest o derivades del mateix, que suposin infracció de les obligacions de tot tipus que al treballador li vénen imposades per l'ordenament jurídic, pel present Conveni i altres normes. Les relacions que en els apartats següents es consignen no tenen caràcter limitatiu, sinó purament enunciatiu.

1. Són faltes lleus:

- 1.1. 3 faltes de puntualitat en el treball, sense la deguda justificació, comeses en el període d'1 mes.
- 1.2. No notificar per qualsevol mitjà amb caràcter previ a l'absència, podent fer-ho, la impossibilitat d'acudir al treball i la seva causa.
- 1.3. L'abandó del treball dins de la jornada, sense causa justificada encara que sigui per breu temps.
- 1.4. Descuits o negligències en la conservació del material.
- 1.5. La falta de respecte i consideració de caràcter lleu al personal de l'empresa i al públic, incloent entre les mateixes les faltes de neteja personal.
- 1.6. La no utilització del vestuari i equip que hagi estat facilitat per l'empresa amb instruccions d'utilització.
- 1.7. Faltar al treball 1 dia, sense causa justificada, en el període d'1 mes.

2. Són faltes greus:

- 2.1. Més de 3 faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses durant el període d'1 mes.
- 2.2. Faltar 2 dies al treball, durant 1 mes, sense causa justificada.
- 2.3. Lliurar-se a jocs, qualssevol que siguin, dins de la jornada de treball, si pertorbessin el servei.
- 2.4. La desobediència a les ordres i instruccions de l'empresari en qualsevol matèria de treball, inclòs el control d'assistència, així com no donar compliment als tràmits administratius que siguin pressupost o conseqüència de l'activitat que ha de realitzar el treballador.
- 2.5. L'al·legació de causes falses per a les llicències.
- 2.6. La reiterada negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del mateix.
- 2.7. Les imprudències o negligències en acte de servei. Es qualifica d'imprudència en

acte de servei el no ús de les peces i equips de seguretat de caràcter obligatori.

2.8. Realitzar sense permís treballs particulars durant la jornada, així com l'ocupació per a usos propis del material de l'empresa.

2.9. Les faltes de respecte i consideració a els qui treballen en l'empresa, als usuaris i al públic, que constitueixin infracció dels drets constitucionalment reconeguts als mateixos.

2.10. L'abús d'autoritat en ocasió del treball, considerant-se tal la comissió d'un fet arbitrari sempre que concorrin infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i perjudici notori per a un inferior.

2.11. Les expressades en els apartats 1.2, 1.3, 1.4 i 1.7 de l'article 43, sempre que:

- La falta de notificació amb caràcter previ a l'absència (1.2 de l'article 43), l'abandonament del treball dins de la jornada (1.3 de l'article 43), o la falta al treball sense causa justificada (1.7 de l'article 43), siguin motiu de retard en la sortida dels vehicles o produeixin trastorn en el normal desenvolupament de l'activitat; i
- Que dels descuits o negligències en la conservació del material (1.4 de l'article 43) es derivin perjudicis per a l'empresa.

2.12. La reiteració o reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent intervingut sanció que no sigui la d'amonestació verbal; i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.

2.13. La continuada i habitual falta de neteja personal, de tal índole, que produeixi queixes justificades dels seus companys de treball.

3. Són faltes molt greus:

3.1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de 6 mesos o 20 durant 1 any.

3.2. Les faltes injustificades al treball durant 3 dies consecutius o 5 alterns en un període de 6 mesos, o 10 dies alterns durant 1 any.

3.3. La indisciplina o desobediència en el treball. Es qualificarà en tot cas com a falta molt greu quan impliqui crebant de la disciplina o d'ella es derivi perjudici per a l'empresa o companys de treball.

3.4. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que convisin amb ells.

3.5. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment del treball, considerant-se com a tals el frau o la deslleialtat en les gestions encomanades; el furt o robatori, tant als seus companys 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; violar el secret de la correspondència o revelar a estranyes dades que es coneguin per raó del treball.

3.6. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

3.7. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

3.8. L'abandó del treball, encara que sigui per breu temps, si fos causa d'accident.

3.9. La imprudència o negligència en acte de servei si impliqués risc d'accident o perill d'avaria per a la maquinària, vehicle o instal·lacions.

3.10. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins d'un trimestre i hagin estat sancionades; i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.

4. Sancions

Les sancions que podran imposar-se per la comissió de mancades disciplinaries seran les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal o per escrit; suspensió d'ocupació i sou de fins a 2 dies.
- b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies; postergació per a 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.

Abans d'imposar sancions per faltes greus o molt greus les empreses han de comunicar per escrit els fets als treballadors interessats, per tal que, si ho desitgen, puguin aquests exposar també per escrit, en el termini de 3 dies laborables, la qual cosa al respecte estimin oportú. Així mateix, aquesta comunicació es realitzarà als delegats de personal i/o Comitè d'Empresa.

5. Les multes imposades per infraccions de les disposicions sobre tràfic i seguretat vial hauran de ser satisfetes pel qual sigui responsable de les mateixes.

6. Les faltes dels treballadors 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 6 mesos d'haver-se comès.

7. Els treballadors que desitgin que la seva afiliació a un sindicat consti al seu empresari, a l'efecte del dispostat en l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'article 55 de l'Estatut dels treballadors, hauran de notificar-li-ho per escrit, tenint aquell obligació de justificar la recepció de la comunicació.

Continua a la pàgina següent

ANNEX. TAULES SALARIALS

Categorías	Salario base mes/día	Plus convenio mes/día	Total mes/día	Total anual
Grupo I. personal superior y técnico				
Jefe de servicio	1.881,54	334,29	2.215,83	33.637,45
Inspector principal	1.777,40	329,51	2.106,91	32.003,65
Ingeniero o licenciado	1.777,40	329,51	2.106,91	32.003,65
Ingeniero técnico	1.517,53	317,70	1.835,23	27.928,45
ATS	1.143,01	300,66	1.443,67	22.055,05
Jefe de sección	1.517,53	317,70	1.835,23	27.928,45
Jefe de negociado	1.363,08	310,56	1.673,64	25.504,60
Analista	1.363,08	310,56	1.673,64	25.504,60
Jefe de tráfico 1ª	1.312,64	308,36	1.621,00	24.715,00
Jefe de tráfico 2ª	1.231,47	304,64	1.536,11	23.441,65
Encargado general	1.363,08	310,56	1.673,64	25.504,60
Jefe de taller	1.517,53	317,70	1.835,23	27.928,45
Contramaestre o encargado	1.274,61	306,65	1.581,26	24.118,90
Grupo II. Personal de administración				
Oficial 1ª	1.231,50	304,64	1.536,14	23.442,10
Programador ordenador	1.231,50	304,64	1.536,14	23.442,10
Oficial 2ª	1.097,69	298,59	1.396,28	21.344,20
Controlador operador	1.097,69	298,59	1.396,28	21.344,20
Encargado de almacén	1.255,19	305,74	1.560,93	23.813,95
Auxiliar administrativo	1.011,41	294,66	1.306,07	19.991,05
Perforista-grabador	1.011,41	294,66	1.306,07	19.991,05
Telefonista	974,29	292,99	1.267,28	19.409,20
Contrato de formación 1º año	638,22	142,94	781,16	12.117,40
Contrato de formación 2º año	685,53	153,56	839,09	12.986,35
Grupo III. Personal de movimiento				
Jefe de tráfico 3ª	1.186,11	302,63	1.488,74	22.731,10
Capataz	1.143,01	300,66	1.443,67	22.055,05
Conductor mecánico y TPC	38,27	10,06	48,33	22.390,15
Conductor	35,29	9,94	45,23	20.979,65
Conductor coche piloto	33,31	9,83	43,14	18.028,70
Aux. almacén-basculero	32,17	11,03	43,20	18.056,00
Mozo especializado	31,41	11,01	42,42	16.701,10
Ayudante mozo y mozo espec.	31,41	11,01	42,42	16.701,10
Conductor carret. Elev. Y grúa	33,31	9,83	43,14	18.028,70
Mozo	30,74	10,98	41,72	16.382,60
Grupo IV. Personal servicios auxiliares y talleres				
Cobrador	966,14	292,59	1.258,73	19.280,95
Portero y vigilante	920,85	329,77	1.250,62	19.159,30
Limpiadora (hora)	3,84	1,30	5,14	19.109,60
Botones 16-17 años	584,25	140,48	724,73	11.270,75
Ordenanza	920,85	329,77	1.250,62	19.159,30
Subjefe o maestro de taller	1.344,19	309,80	1.653,99	25.209,85
Encargado general	1.231,53	304,64	1.536,17	23.442,55
Encargado de almacén	1.186,11	302,63	1.488,74	22.731,10
Jefe de equipo	37,58	10,03	47,61	22.062,55
Oficial 1ª	37,17	9,99	47,16	21.857,80
Oficial 2ª	34,67	9,90	44,57	20.679,35
Oficial 3ª	33,23	9,81	43,04	19.983,20
Mozo de taller especialista	31,41	11,01	42,42	19.701,10
Peón	30,74	10,98	41,72	19.382,60
Contrato de formación 1º año	19,99	4,72	24,71	11.643,05
Contrato de formación 2º año	21,28	5,25	26,53	12.471,15

Ajuda escolar:50,68 EUR
Plus de neteja:4,87 EUR

Dietes nacionals:.....36,00 EUR

- Dinar:..... 10,85 EUR
- Sopar:..... 10,85 EUR
- Dormir:..... 10,10 EUR
- Esmorzar:..... 4,10 EUR

Dietes internacionals:.....72,35 EUR

- Dinar:..... 23,05 EUR
- Sopar:..... 21,28 EUR
- Dormir:..... 19,86 EUR
- Esmorzar:..... 8,16 EUR

Barcelona, 6 d'abril de 2018

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