



RESOLUCIÓ de 2 de juliol de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alancar Express, SLU, per als anys 2018-2022 (codi de conveni núm. 08102302012018)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Alancar Express, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de març 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 Alancar Express, SLU, per als anys 2018-2022 (codi de conveni núm. 08102302012018) 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.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ALANCAR EXPRESS, SLU, PARA LOS AÑOS 2018-2022

#### *Preámbulo*

La representación legal de la empresa y el Delegado sindical representante de los trabajadores, con fundamento en el artículo 87.1 del Estatuto de los trabajadores, se reconocen representatividad y legitimidad suficiente para la negociación del presente Convenio.

#### *Artículo 1. Ámbito territorial y funcional*

Las normas contenidas en el presente Convenio obligan a la empresa Alancar Express, SLU y a sus trabajadores adscritos a su centro de trabajo sito en Igualada.

#### *Artículo 2. Ámbito personal*

El Convenio será de aplicación a todos los trabajadores de la plantilla con excepción de la alta dirección, entendiéndose ésta como aquellos que forman parte de los órganos de administración de la sociedad.

#### *Artículo 3. Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2018 y tendrá una vigencia a todos los efectos, incluidos los salariales, hasta el 31 de diciembre de 2022.

#### *Artículo 4. Denuncia y revisión*

Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio con una antelación mínima de 3 meses a la fecha prevista para su finalización. De no efectuarse denuncia, el Convenio se prorrogará por periodos anuales.

El Convenio se mantendrá en vigor hasta que no se alcance un nuevo acuerdo.

#### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas y, en su caso, evaluadas, con ese 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 reconsiderarse en su totalidad.

Se respetarán las condiciones particulares que, valoradas en su conjunto, mejoren lo establecido en el Convenio, sin perjuicio de las compensaciones y absorciones que se produzcan con motivo de los incrementos y revisiones futuras.

#### Artículo 6. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, sin perjuicio de las competencias legales que en esta materia le corresponde a la representación de los trabajadores; y le corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo previsto en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades le corresponde a la dirección implantar, determinar, modificar o suprimir trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar los puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa.

Las relaciones entre empresa y trabajador estarán siempre fundamentadas en la recíproca lealtad y buena fe. Es obligación de los trabajadores cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y las deberá ejecutar con interés y diligencia. Las discrepancias en relación con las funciones asignadas a cada trabajador, así como el grupo profesional asignado, podrán ser tratados en la Comisión Paritaria del Convenio.

#### Artículo 7. *Productividad*

Ambas partes convienen que la eficiencia y adecuada productividad es un factor esencial para la viabilidad económica de la empresa y la mejora del nivel de vida de sus trabajadores, en función de ello contribuirán conjuntamente a la mejora de la misma tanto mediante la contribución por parte de los empleados como de aquellos factores que afectan a la dirección.

La empresa podrá implantar un sistema de objetivos que estimule y premie las mejoras que se produzcan en este ámbito.

#### Artículo 8. *Normas de trabajo*

La empresa elaborará, negociando su contenido con la representación de los trabajadores, unas normas de trabajo en las que se regulará lo referido al uso de las instalaciones y maquinaria, los márgenes de flexibilidad horaria, la uniformidad, y todos aquellos aspectos cotidianos que se entienda preciso regular para garantizar una mayor armonía y eficacia.

#### Artículo 9. *Jornada laboral*

La jornada laboral semanal será de 40 horas, equivalentes a 1.820 horas anuales de trabajo efectivo, lo que equivale a 240 días a razón de 8 horas diarias.

Los conductores, por necesidades del servicio, podrán efectuar diariamente una jornada de hasta 9 horas de trabajo, compensando este tiempo en exceso los periodos de inactividad que se producen durante el día, periodos que se entenderán como fuera de jornada trabajo; no obstante, finalizado el año, se evaluará la jornada efectuada en exceso (la hora trabajada,

menos los periodos de descanso o no lectivos) que se deberá abonar como horas extras o de descanso.

Los trabajadores disfrutarán de 20 minutos para el almuerzo, que no serán contabilizados como jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para el personal de oficina será de 09.00 a 13.00 horas y de 15.00 a 19.00 horas y en almacén será entre las 08.00 y 22.00 horas.

La jornada del personal conductor estará comprendida entre las 07.00 y las 22.00 horas, ello sin perjuicio de que la jornada máxima diaria no sobrepasará las 9 horas (su periodo de almuerzo estará incluido en la hora de extensión de jornada). Por necesidades de servicio se podrán establecer jornadas fuera de esa franja horaria, en cuyo caso la empresa deberá abonar en concepto de nocturnidad a razón de 1 EUR por hora fuera de la franja horaria establecida.

Con carácter excepcional, la empresa podrá habilitar como jornada de trabajo horarios algunos sábados, en cuyo caso, aquellos trabajadores afectados podrán cobrar como horas extras el trabajo realizado o sustituirlo por horas de descanso.

#### Artículo 10. *Horas extraordinarias*

Se entenderán como horas extras las que excedan de la jornada pactada y recogida en el calendario laboral. Las horas extras se determinarán mensualmente, de forma que la extensión de la jornada en un día podrá entenderse como a cuenta de las jornadas posteriores hasta final del mes natural en que se producen.

No se podrán realizar más horas extras de las previstas legalmente.

#### Artículo 11. *Vacaciones*

Todo trabajador al servicio de la empresa gozará de 30 días naturales de vacaciones, o la parte proporcional en relación al tiempo que lleve trabajado, contabilizados por años naturales.

Las vacaciones se podrán realizar en 2 periodos uno de los cuales deberá ser seguido y con una duración mínima de 2 semanas, preferentemente entre los meses de julio y septiembre. Este periodo deberá iniciarse un lunes y se contabilizará como periodo de vacaciones el último sábado y domingo.

La empresa, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, elaborará el calendario o calendarios laborales si se efectúan turnos en el disfrute de vacaciones que deberá estar expuesto en el tablón de anuncios antes de finales del mes de febrero.

#### Artículo 12. *Salario*

Se entenderá como salario toda percepción económica ya sea en dinero o en especie y se entenderá como la contraprestación por los servicios profesionales prestados.

Los salarios se determinarán por la pertenencia a cada grupo profesional, según se recoge en el anexo 1 de este Convenio, y será abonado en 12 pagas mensuales, prorrateándose las dos pagas extraordinarias en las 12 pagas mensuales.

Con independencia de lo anterior, la empresa en consonancia con los resultados económicos anuales, destinará una cuantía que será distribuida entre aquellos trabajadores que hayan alcanzado los objetivos personales previamente establecidos. La empresa en un plazo máximo de 6 meses desde la firma del Convenio elaborará un reglamento que regule los mismos.

Si, en el momento de puesta en vigor de este Convenio algún trabajador viniese cobrando una cantidad superior, la diferencia se le mantendrá en concepto ad personam, sin perjuicio de su absorción y compensación en incrementos futuros que pudiera haber por cualquier concepto o

causa.

Aquellos trabajadores que a día de hoy vinieran cobrando plus de antigüedad, lo verán congelado y esta cuantía no será absorbible ni compensable, si bien no se le incrementará con las revisiones del Convenio. Los trabajadores que a día de hoy no perciban cantidad alguna en este concepto y los futuros empleados, no generarán cuantía alguna.

#### Artículo 13. *Dietas*

La empresa abonará a aquellos empleados conductores que habitualmente están desplazados a la hora de la comida fuera de su lugar de residencia, en concepto de dietas, 90 EUR al mes. Este importe se entenderá como salario a todos los efectos, no obstante, no se percibirá aquellos meses en que no haya estado al menos 10 días desplazado y se dejará de percibir si cambia su actividad de conductor.

No obstante, sin perjuicio de lo anterior, aquellos días en que deba pernoctar en hotel, percibirá en ese concepto 50 EUR.

#### Artículo 14. *Baja por enfermedad o accidente de trabajo*

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente de trabajo itinere, el trabajador percibirá el salario abonado en ese concepto por la Seguridad Social o la correspondiente mutua de accidentes, sin perjuicio de las obligaciones económicas que le corresponda a la empresa de conformidad de la legislación actual. Si la baja fuera por accidente de trabajo producido en el desempeño de su actividad la empresa le complementará el salario hasta el 85% de sus percepciones.

#### Artículo 15. *Grupos o niveles salariales*

Sin perjuicio de las categorías profesionales que ostenten los trabajadores de conformidad con el acuerdo sectorial, los empleados se incluirán, en función de su nivel profesional, en los siguientes grupos o niveles:

##### Grupo I:

Incluirá a aquellos trabajadores que sin tener funciones de representación social realizan funciones de alto nivel de especialización y responsabilidad que, dentro de las normas dictadas por la empresa es capaz de actuar con iniciativa ejerciendo funciones de mando u organización, incluirá en todo caso a los directores.

##### Grupo II:

Pertencen a este grupo aquellos trabajadores que están bajo supervisión de un superior jerárquico pero con capacidad de gestión e iniciativa propia. Comprende este grupo jefes administrativos, jefe de almacén, jefe de operaciones, jefe de tráfico, etc.

##### Grupo III:

Pertenece a este grupo aquellos trabajadores con conocimientos técnicos que, si bien están bajo la dependencia jerárquica de sus jefes, en el ámbito de sus conocimientos actúa con autonomía. Comprende los conductores de camiones de más de 3,5 Tm.

##### Grupo IV:

Se incluirán en este grupo a aquellos trabajadores con nivel de especialización media o escasa, con dependencia directa del superior jerárquico y poca autonomía en sus funciones específicas, comprende administrativos, informáticos, conductores de furgoneta y camiones de menos de 3,5 Tm, carretilleros y personal de almacén.

Grupo V:

Comprende aquellos trabajadores sin especialización ni experiencia previa que efectúan sus trabajos, de naturaleza sencilla, bajo una estrecha dependencia de su superior.

Al cabo de 2 años, como máximo, de estar encuadrado en el grupo V deberá ascenderse al grupo IV.

El ascenso entre los otros grupos vendrá determinado por la decisión de la dirección, no obstante, al cabo de 6 meses de estar efectuando actividades propias de un grupo superior, el trabajador podrá exigir el ascenso al mismo.

#### Artículo 16. *Contrato en prácticas y aprendizaje*

La empresa, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento, podrá efectuar contratos en prácticas con una duración máxima de 2 años. El salario será el 60% del correspondiente al grupo V en el primer año y el 70% en el segundo.

#### Artículo 17. *Periodo de prueba*

Se establece un periodo de prueba en la contratación de 6 meses para el personal comprendido en el grupo I, II y III y de 3 meses para el resto.

#### Artículo 18. *Salud en el trabajo*

Las partes, en el firme propósito de evitar todo tipo de accidentes de trabajo, se comprometen a impulsar las medidas necesarias para ello, así como una completa formación e información al conjunto de trabajadores.

A tal efecto, se elaborará un Plan de Prevención donde se recogerá todas aquellas medidas preventivas necesarias, así como los planes de formación y las sanciones previstas por incumplimientos o negligencias en esta materia.

#### Artículo 19. *Permisos*

Al margen de los permisos regulados legalmente, los trabajadores tendrán hasta 8 horas anuales retribuidas para ir al médico de cabecera, al dentista u otros asuntos de carácter particular. Asimismo, podrán disfrutar de hasta 8 horas anuales más sin retribuir, si bien podrán recuperarlas, en cuyo caso se le deberá abonar.

#### Artículo 20. *Multas y sanciones de tráfico*

La empresa será responsable de las sanciones de tráfico que obedezcan a causas imputables a la misma. No obstante, si la sanción es debida a infracción del conductor, éste será el responsable.

En el primero de los supuestos, el conductor viene obligado, cuando le sea notificada personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible.

Si, por causa de infracción el trabajador ve suspendida su licencia de conducción por un tiempo igual o menor de 6 meses, podrá ser suspendido su contrato hasta en que, cumplido el plazo, recupere la licencia.

En el supuesto de pérdida de la licencia podrá ser objeto de despido objetivo.

#### Artículo 21. *No discriminación prevención del acoso laboral o sexual*

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como, por

razón de lengua.

Asimismo, la empresa deberá promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

A tal fin se acuerda que el representante de los trabajadores recepcionará y estudiará cuantas denuncias al efecto le sean planteadas, tanto por los afectados como por terceros, trasladando la misma a la dirección al objeto de que se arbitren las medidas oportunas con la finalidad del cese del acoso, debiendo, en caso de que no se tomaran las adecuadas medidas, poner los hechos en conocimiento de la Inspección de trabajo. Si el acoso fuera denunciado directamente ante la dirección, esta, previo a cualquier decisión, lo comunicará a la representación de los trabajadores.

#### Artículo 22. *Comisión Paritaria*

1. Se crea una Comisión Paritaria compuesta por 2 miembros, designados, uno de ellos por la parte social y el otro por la parte empresarial. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto.

2. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio e interpretación de sus preceptos, con carácter previo a la presentación de reclamación judicial o extrajudicial.

b) Previa aceptación expresa por su parte, podrá efectuar mediación o arbitraje en cuantas discrepancias o conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, le sometan de común acuerdo quienes sean parte en los mismos. La Comisión habrá de pronunciarse al respecto en los 20 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.

3. La Comisión Paritaria, constituida como Comisión Paritaria de Salud Laboral, asume todas las funciones que las disposiciones legales y reglamentarias reconocen a éstas.

Igualmente, y por sus especiales condiciones de trabajo, podrá la Comisión Paritaria establecer directrices o recomendaciones para la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores, especialmente de los encuadrados en cualquiera de las categorías profesionales de conductor, fomentando la participación y sensibilidad de éstos, y la periodicidad de los reconocimientos médicos.

4. La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria en las materias comprendidas o no en la relación precedente, requiere que se adopten por unanimidad de cada una de las 2 representaciones.

Si se trata de acuerdos que modifiquen el texto y regulación de este Convenio 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 legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes de este Convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

Los acuerdos que interpreten, modifiquen o actualicen en el sentido señalado, preceptos del Convenio, tendrán la eficacia de éste, debiendo remitirlos a la autoridad laboral para el registro, depósito y publicación de los mismos en el correspondiente boletín.

5. 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, 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 20 días naturales desde que se recibiera la consulta en la Comisión sin que ésta se hubiera pronunciado al respecto.

6. En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje ante el Tribunal Laboral de Cataluña, si así lo decide la mayoría de los miembros que componen cada representación, siguiendo el procedimiento establecido en las normas que regulan este organismo.

7. Dado que la Comisión Paritaria estará compuesta por 2 miembros, uno de cada representación, ambos se turnarán por años en la función de presidente y secretario.

#### Artículo 23

En el supuesto de darse las circunstancias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores en el que se regula la inaplicación de determinadas materias relativas a las condiciones de trabajo, se procederá entre la representación social y la de la sociedad, a un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 de la citada norma, en la que la empresa deberá documentar las causas y el alcance de la medida planteada así como el plazo de aplicación.

En el supuesto de no alcanzarse un acuerdo en el plazo máximo de 15 días, prorrogable por acuerdo de ambas partes, se someterá a mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. Si en el marco de esta mediación no se alcanzase acuerdo, la empresa podrá proceder a la inaplicación que, en ningún caso será más gravosa que la anunciada inicialmente. Contra esta medida la representación social podrá recurrir judicialmente.

#### Artículo 24

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a las normas de ámbito laboral, en especial el Estatuto de los trabajadores y el Acuerdo general, de ámbito estatal, para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

#### ANEXO 1

##### TABLAS SALARIALES 2018-2022

Grupo profesional	Salario año bruto	Salario mes bruto
Grupo I	24.000	2.000
Grupo II	22.000	1.833
Grupo III	21.000	1.750
Grupo IV	18.960	1.580
Grupo V	12.000	1.000

Barcelona, 2 de juliol de 2018

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