RESOLUCIÓ de 7 d'octubre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Carreras Servicios Integrales, SL per als anys 2017-2022 (codi de conveni núm. 08102822012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Carreras Servicios Integrales, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de novembre de 2017, 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 Carreras Servicios Integrales, SL per als anys 2017-2022 (codi de conveni núm. 08102822012019) 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.

Transcripción literal del texto firmada por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CARRERAS SERVICIOS INTEGRALES, SL PARA LOS AÑOS 2017-2022

CAPÍTULO I. Extensión

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente Convenio surge de la negociación colectiva entre la representación de los trabajadores de la empresa, Carreras Servicios Integrales, SL y la dirección de la misma con el objetivo e interés común de crear el marco normativo que regule las relaciones laborales de los centros de trabajo de la Empresa a sus especiales características, creando así un contexto normativo más ajustado a sus singularidades. En el ámbito funcional del presente Convenio quedarán incluidas las labores de transportes, así como las de logística, y el empaquetado, enfajado, emblistado, ensobrado, etc. en plástico, cartón u otros materiales; así como encolados, etiquetados, marcajes, direccionados y cualquier otra manipulación de un producto propiedad de terceros.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal

El Convenio incluye a todo el personal que preste sus servicios para Carreras Servicios Integrales, SL, en virtud de una relación laboral de carácter ordinario y se encuentren adscritos al centro de trabajo de Santa Perpetua de Mogoda y el centro de trabajo de Masquefa cuando se proceda a su apertura con el traspaso de los trabajadores de Santa Perpetua, ambos en Barcelona; así como a los lugares de trabajo que disponga la empresa en la provincia de Barcelona que dependan organizativa y productivamente del centro de trabajo principal, cuando carezcan de organización propia como exige el artículo 1.5 del Estatuto de los trabajadores.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación subjetivo del presente Convenio:



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 1-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las relaciones laborales especiales de alta dirección, así como cualquier prestación de servicios de naturaleza mercantil o societaria.

El personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a la jornada, que no figure en la plantilla de la Empresa por ser su contratación civil o mercantil.

Los agentes comerciales, sujetos a relación mercantil, y los representantes de comercio sometidos a relación laboral especial.

CAPÍTULO II. Vigencia, duración y prorroga

Artículo 3. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor el 1 de diciembre del 2017 independientemente de su fecha de publicación oficial y los efectos económicos entraran en vigor el 1 de enero de 2018.

Artículo 4. Duración

La duración de este Convenio se fija hasta 31 de diciembre del 2022.

El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, entendiéndose prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

Artículo 5. Denuncia

La denuncia del presente Convenio podrá efectuarla cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los trabajadores, mediante escrito dirigido a la otra parte legitimada para negociar, antes del último trimestre de vigencia del Convenio.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se entenderá que mantiene su vigencia en los términos que se desprenden de su propia regulación.

CAPÍTULO III. Compensación, absorción y garantías

Artículo 6. Globalidad - Compensación - Absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, sean o no de carácter salarial, son compensables en su conjunto y en cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo la empresa, ya sean voluntarias, por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos de trabajo y en general por cualquier otra causa.

Cualquier variación en las disposiciones generales futuras o pasadas, sobre retribución solo tendrán eficacia práctica si en su conjunto global y cómputo anual, sobrepasan el nivel de este convenio, igualmente, en global y cómputo anual.

Artículo 7. Garantía personal

Todas las condiciones económicas y sociales pactadas anteriormente por encima de las



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 2-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

establecidas en el presente convenio serán respetadas, siempre y cuando exista un compromiso expreso y por escrito entre empresa y trabajador, que determine el reconocimiento de derechos ad personam.

CAPITULO IV. Régimen y organización del trabajo

Artículo 8. Dirección y organización del trabajo

La organización del trabajo en cada uno de los centros, lugares de trabajo, dependencias, unidades y servicios de la empresa es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente y serán entre otras a título meramente enunciativo:

- La determinación y exigencia de los rendimientos normales; así como la fijación de normas de trabajo que garanticen la eficacia, calidad y seguridad del servicio.

- La posibilidad de adscribir a los empleados, a tareas, funciones, turnos, rutas…que por razones organizativas sean necesarios, y que sean propias de su categoría. La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento de unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio del método de trabajo, operario, vehículo, maquinaria, utillaje, etcétera, son igualmente facultades de las Empresas, que deberán ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

- La adopción de las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones y deberes laborales, manteniendo la empresa la consideración debida a la dignidad humana. En este caso, el trabajador deberá estar previamente informado de la existencia de los mencionados controles, ya sea de forma individual o mediante comunicación a la representación legal de los trabajadores si existiere.

Artículo 9. Rendimiento normal exigible e incentivos

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, y sin que el no hacerlo por parte de ésta pueda interpretarse como dejación de éste derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base de la categoría asignada. Para establecer incentivos deberá partirse del rendimiento mínimo exigible que corresponda al salario del Convenio.

Ambas partes convienen que los incentivos a la productividad y el desempeño en general constituyen uno de los medios principales para la motivación laboral y personal del trabajador.

Conforme a ello, la empresa podrá implantar de forma voluntaria, incentivos económicos por encima de las retribuciones salariales establecidas en este convenio para cada categoría. Los incentivos podrán ser colectivos (centro de trabajo, sección, grupo, categoría etc.) y/o individuales.
Los incentivos, cuando se hubieran establecido, podrán ser suprimidos con carácter general, por secciones o trabajadores, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables, por la imposibilidad de una medición objetiva o por ineficacia del sistema; y de forma temporal por la disminución de las actividades de la empresa, por efectuarse pruebas en nuevas tareas, por la reparación o reforma de las instalaciones.

En el caso de ser suprimidos el sistema de incentivos, deberá mediar un preaviso mínimo de 1 mes a la representación legal de los trabajadores.

En tal supuesto los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible, sin que su eliminación suponga consolidación de derechos adquiridos, al tener carácter voluntario y no consolidable.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 3-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Por acuerdo expreso entre empresa y trabajador se podrá acordar un incentivo o compensación económica que sustituya a las horas extraordinarias y/o de presencia, en el caso de conductores en cualquiera de las categorías establecidas en convenio.

CAPÍTULO V. Tiempo de Trabajo

Artículo 10. Jornada laboral

La jornada anual pactada se distribuirá a razón de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, distribuidas de lunes a domingo.

Se establece que por necesidades puntuales de servicio la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias, respetando los descansos legales previstos.

La jornada de trabajo podrá ser, según la organización del trabajo, continuada o partida.

Para el caso de jornadas continuadas superiores a 6 horas, se establecerá un descanso de 20 minutos, considerándose 10 minutos de los mismos como tiempo efectivo de trabajo. Para el caso de jornadas partidas se establece que el descanso mínimo sea de 1 hora.

En el primer trimestre de cada año, se acordará el calendario laboral, conforme a las necesidades organizativas de cada centro de trabajo.

Se podrá pactar de forma individual o por grupos o secciones, de forma permanente o temporal por razones organizativas y/o necesidades de servicio, una distribución de la actividad laboral en más de 5 días de la semana. En este caso, las horas semanales indicadas serán distribuidas a lo largo de los días de trabajo establecidos en esa misma semana, respetando los descansos legales establecidos. Los posibles días u horas de exceso que se pudieran producir deberán ser compensados con descanso equivalente en un plazo máximo de 4 meses desde su realización.

*Jornada de trabajo de los conductores.*

Para todas las categorías de conductor, la duración y distribución de la jornada laboral se acomodará a lo que las necesidades del servicio exijan, respetando las disposiciones legales establecidas.

En todo lo no regulado en el presente Convenio, se remite a la regulación vigente establecida en el Reglamento 561/2006, de 15 marzo, en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre y a los posibles pactos que pudieran alcanzarse con la representación de los trabajadores.

*Horas extraordinarias*

Se considera hora extraordinaria aquella que no haya sido compensada con descanso equivalente en los 4 meses posteriores a su realización.

Las horas extraordinarias serán compensadas con tiempo de descanso equivalente. El día de disfrute deberá ser acordado con la empresa. Las horas excedidas se podrán acumular hasta componer una jornada completa de compensa, procurando que esos días sean los más beneficiosos para el trabajador.

En caso de no haber sido compensadas con descanso equivalente en los 4 meses siguientes establecidos, se abonarán conforme lo estipulado en las tablas anexas del presente convenio. Si se hubiere llegado al límite legal de 80 horas extras anuales retribuidas con salario, el resto que se pudieran realizar se compensará obligatoriamente con descanso compensatorio equivalente.

Se acuerda que la realización de horas extraordinarias a solicitud de la empresa será voluntaria



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 4-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

para el trabajador, salvo que por razones de fuerza mayor y por imperiosa necesidad productiva se requieran por la Empresa, y siempre respetando los tiempos de descanso establecidos legalmente.

*Festivos*

Se consideran festivos los 14 días que de forma anual se determinan en el calendario laboral.

Siempre que exista un servicio imprescindible a cubrir y este coincida en festivo, se deberán trabajar los festivos que por puesto o turno correspondan, sin perjuicio de que la empresa deba planificarlos anualmente en el calendario laboral o preavisarlos con la debida antelación, si fueran imprevistos.

La empresa priorizará el abono del festivo, al precio de hora festiva estipulado por categoría, siempre que no se hubieran superado las 80 horas anuales.

En caso de haber superado las 80 horas anuales, se compensarán con tiempo de descanso equivalente antes de los 4 meses posteriores a su realización, y preferentemente en días completos de libranza; siendo en todo caso a elección del trabajador.

En caso de trabajar un festivo no previsto en calendario anual, la empresa deberá convocar al personal mínimo imprescindible y se priorizará el abono frente a la compensa por descanso, siendo en todo caso a elección del trabajador.

Artículo 11. Vacaciones.

El trabajador tendrá derecho a un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales, retribuidas en función de salario real y en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Se considerará salario real el correspondiente a la retribución que establezca el convenio para cada categoría así como los pluses fijos asignados a la misma, excluyéndose cualquier otro concepto variable que se genere de forma temporal o puntual, como por ejemplo horas extras, nocturnidad, dietas…

La Dirección de la empresa establecerá cada año las épocas para el disfrute de vacaciones, atendiendo a las necesidades del servicio y respetando los siguientes criterios:

a) La empresa podrá excluir como periodos vacacionales, ya sea de forma global o por secciones/departamentos, aquellos que coincidan con la mayor actividad del año. De la misma forma, la empresa podrá establecer determinados periodos vacacionales, ya sea de forma global o por secciones/departamentos, que coincidan con la menor actividad del año.

b) Se establecerá por departamentos/secciones el número máximo de trabajadores que puedan disfrutar de vacaciones al mismo tiempo, de forma que no altere la normal ejecución del trabajo ordinario.

c) El periodo vacacional podrá ser fraccionado como máximo en 3 intervalos, salvo acuerdo puntual que se deberá considerar excepcional.

d) El trabajador podrá elegir, dentro de los criterios generales de establecimiento de vacaciones del presente convenio, al menos 15 días naturales. Los otros 15 serán elegidos por la empresa.

e) El cómputo de vacaciones no podrá comenzar ni en día festivo ni en el día de libranza semanal del trabajador.

f) Si el trabajador causará baja, por cualquier causa y hubiera disfrutado de un número superior de vacaciones respecto de las que le corresponderían por tiempo de trabajo, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso

g) Las vacaciones anuales deberán disfrutarse obligatoriamente en el año en curso, salvo las excepciones legales previstas en el art 38 del Estatuto de los Trabajadores.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 5-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 12. Licencias

*Permisos retribuidos.*

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

2. 3 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por el facultativo correspondiente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

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

4. Asimismo, se concederá 1 día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

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

6. Igualmente, las empresas concederán 2 días de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de 48 h y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada.

7. Los trabajadores que desarrollen habitualmente su trabajo en cámaras frigoríficas a menos de 0º centígrados, dispondrán de un día adicional para asuntos propios.

*Permisos no retribuidos.*

8. Los trabajadores tendrán derecho a 5 días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en 2 trabajadores de la misma sección.

Artículo 13. Complemento en caso de accidente de trabajo y enfermedad

Las empresas abonarán en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el 100% del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo. Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente o enfermedad, se completará el 100% del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al 100% del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los conductores se les abonará el 100% del salario real.

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



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 6-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante».

CAPÍTULO VI. Retribuciones

Artículo 14. Salario

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

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

- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

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

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

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

Artículo 15. Estructura Salarial.

La estructura salarial en el presente convenio se compone:

1. Salario base:

Es la retribución correspondiente a cada puesto de trabajo en función del Grupo profesional en el que se halle encuadrado el trabajador, de conformidad con la tabla salarial incorporada al presente Convenio como ANEXO I. Su percepción es mensual.

2. Complementos salariales:

Es la retribución que abona la empresa por encima del salario base correspondiente a la categoría de cada trabajador, en atención entre otras, a las circunstancias personales o a las características del puesto.

Se establecen los siguientes complementos:

*2.1 Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores que presten servicios en jornada nocturna entre las 22:00 y las 6:00 horas de la mañana percibirán un plus nocturnidad de 0,86 euros brutos tanto por hora efectiva de trabajo en laborable como en día festivo. Este plus será igual para todas las categorías.
Sin perjuicio de lo establecido en el art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en periodo nocturno se abonará el plus nocturnidad en las horas efectivamente trabajadas en periodo nocturno.

Queda exceptuado el abono de este plus nocturnidad cuando se haya establecido el salario atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

*2.2 Plus trabajos especiales*

Aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en un puesto que entrañe un riesgo especial para su salud debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad,



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 7-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

peligrosidad, insalubridad o toxicidad, cuando expresamente lo determine la evaluación de riesgos laborales, percibirán por hora efectiva trabajada un plus trabajos especiales equivalente al 3% del valor de la hora ordinaria para cada categoría.

*2.3 Retribución voluntaria*

La empresa podrá asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, siempre que ésta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por el presente convenio o disposición legal. Por ello, su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el número 2 c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se pacta el carácter no consolidable de esta retribución, por lo que no da derecho a reclamación si se reduce, se suprime, se absorbe o compensa.

*2.4 Plus "ad personam"*

La empresa podrá asignar cantidades en concepto "ad personam" cuyo importe no será compensable ni absorbible.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias

El trabajador tendrá derecho a percibir 3 gratificaciones extraordinarias al año. Se pacta el prorrateo mensual de las pagas en la nómina mensual.

El importe de cada gratificación extraordinaria será una mensualidad de salario real.

Artículo 17. Dietas

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de su desplazamiento.

Tendrá derecho a percibir dieta, el personal que por causa del servicio se vea obligado a desayunar, comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio y de la prestación habitual de su servicio.

Las empresas, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.
El importe total de la dieta a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio será de 45 euros para todas las categorías, cuando el desplazamiento tenga lugar en territorio nacional. Cuando el desplazamiento tenga lugar en el extranjero el importe a percibir será de 65 euros.

La empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y manutención al trabajador en sustitución de la dieta. La empresa, antes del comienzo del viaje, facilitará al trabajador los medios adecuados, de forma que este no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de la dieta que proceda. La distribución de la dieta se efectuará de forma que el importe de la cena, comida y la pernoctación representarán cada una de ellas el 30% y un 10% el costo del desayuno. No procederá percibir la parte correspondiente a pernoctación y/o comidas, cuando estas se efectúen, en lugares facilitados por la empresa y/o a su cargo.

Dará derecho al percibo de la dieta completa la realización de un servicio que obligue al conductor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12.00 horas y retorne después de las 15.00 horas.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 8-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las 20.00 horas y retorne después de las 22.00 horas.

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

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio, tendrán un importe del 75% de la dieta correspondiente a la comida.

Estos importes se revalorizarán conforme a los incrementos salariales pactados en art 18.

Artículo 18. Incrementos salariales

En Anexo I se establece la tabla salarial para 2018.

El salario base de todas las categorías tendrán los siguientes incrementos en los siguientes años; en 2019 0,9%, en 2020 y 2021 en 1%, 2022 1,5%.

CAPÍTULO VII. Seguridad y Salud Laboral y otros.

Artículo 19. Jubilación

Se estará a la regulación legal vigente durante la vigencia del Convenio y a los acuerdos de empresa.

Artículo 20. Prendas de trabajo

Los trabajadores tendrán derecho a que se les entregue la ropa de trabajo de acuerdo con las disposiciones en vigor, entregando 1 uniformidad para verano y otra para invierno. Las reposiciones se realizarán conforme a criterios del buen uso y desgaste ordinario.

Por razones de seguridad laboral y uniformidad, durante la jornada laboral será obligatorio el uso de las prendas de trabajo proporcionadas por la empresa, prohibiéndose el uso de la misma fuera de la jornada laboral y/o de las instalaciones.

Artículo 21. Retirada del permiso de conducir

En caso de que a un conductor, le fuese retirado el permiso de conducción y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio, y se garantizarán durante dicho período las percepciones correspondientes a su categoría. Si la retirada es por 6 meses, dicho beneficio, sólo podrá ser utilizado una sola vez.

Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de conductor, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de 6 meses al 100%, y por el resto del período de suspensión se reducirá al 80% de las percepciones que correspondan.

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

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período in itinere con el máximo de 1 hora de ida y 1 hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga, alcohol y delitos tipificados en el Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana, con retribución del trabajo que se realice.

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carnet



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 9-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

por puntos y de la perdida de los mismos, a aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa le abonará el coste de la póliza, con un máximo de 75 euros anuales.

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

Artículo 22. Salud laboral. Reconocimientos médicos.

La empresa deberá cumplir las obligaciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece así como en las disposiciones reglamentarias.

Será obligatorio el reconocimiento médico previo a todos los trabajadores de todos los Grupos profesionales. De la misma forma será obligatorio, de forma anual, para los Grupos III y IV.

Queda expresamente prohibido para el personal de la empresa, el desempeño de sus funciones bajo los efectos del alcohol o cualquier sustancia estupefaciente que pudiera implicar riesgo de accidente, peligro de avería para máquinas, vehículos e instalaciones o posibles daños a propios, compañeros o terceros, incluidos los posibles daños a la imagen de empresa.

Artículo 23. Seguro de accidentes. Fallecimiento fuera de plaza. Póliza

La empresa afectada por este convenio queda obligada a concertar en el plazo máximo de un mes desde su publicación, una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores a su servicio, por los mismos importes y conceptos que establezca el Convenio Provincial de Logística y Transportes Barcelona, en referencia a las Pólizas de seguros.

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

Las empresas vienen obligadas a contratar para sus trabajadores, un seguro de accidente, ateniéndose a la normativa vigente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral, sus cuantías para el año 2018 serán las siguientes:

Para incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 43.260 euros.

En caso de muerte: 38.110 euros.

Por invalidez permanente total para su profesión habitual: 24.720 euros.

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

Se dispondrá de un plazo máximo de 1 mes a partir de la fecha de notificación a las partes del acuerdo de registro y disposición de publicación por parte de la autoridad laboral, conforme a lo previsto en el artículo 90 de Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

Las presentes coberturas e importes se adecuaran a las estipuladas en el Convenio Provincial de Logística y Transportes de Barcelona, para cada año del Convenio.

Artículo 24.  Pago de denuncias

Con el fin de evitar cualquier perjuicio, la empresa pondrá los medios necesarios para el pronto pago de las denuncias o sanciones de los vehículos titularidad de la empresa, sin perjuicio de quien sea el responsable de la infracción.

En caso de que el trabajador sea responsable de la denuncia, la empresa podrá adelantar el pago de la sanción a abonar, siendo descontado el importe en la siguiente nómina.

Artículo 25. Derechos sindicales. Comité intercentros

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

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

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

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

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

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

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

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

1. Un local adecuado, siempre que sea posible.
2. Material fungible de oficina razonablemente necesario.
3. Línea telefónica con acceso a Internet.
4. Equipo informático básico.
5. Mobiliario de oficina, cubriendo las necesidades mínimas necesarias (mesas, sillas, armarios, archivadores).

h) Comité intercentros. Con el objeto de viabilizar la acción representativa entre los distintos centros de trabajo, se constituirá un Comité intercentros entre aquellos centros de trabajo que



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 11-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

cumplan los requisitos del artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, y dispongan de representación unitaria de los trabajadores. Este Comité tendrá las funciones propias de la negociación colectiva y con el que se dirimirán problemas de ámbito general de la empresa. La constitución del Comité se integrará por una comisión mixta compuesta por representantes de los trabajadores de los distintos centros con representación unitaria y por la Dirección de la empresa. Se respetará la proporcionalidad de la representación Sindical de los diferentes centros, garantizando un mínimo de un representante por centro.

Dicha Comisión elaborará la propuesta de funcionamiento del futuro Comité intercentros.

Artículo 26. Contratación

La contratación se realizara con arreglo a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

*Periodo de prueba*.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para Grupo I, 3 meses para Grupo II y 2 meses para Grupo III y IV.

El desistimiento de la relación laboral por cualquier de las partes durante el periodo de prueba no requerirá previo aviso ni dará lugar a indemnización alguna.

La situación de incapacidad temporal (IT) que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpirá el cómputo de este plazo.

*Preaviso*.

Todo empleado que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo conforme al plazo previsto en su contrato y en defecto de este con 15 días naturales de antelación, quedando en caso contrario la empresa facultada. La empresa quedará facultada para deducir de la liquidación final el número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Las liquidaciones se abonarán en un plazo máximo de 10 días desde la fecha de baja.

*Promociones y ascensos.*

La Dirección priorizará las promociones internas frente a las contrataciones externas, y dentro de sus facultades organizativas establecerá como referencias fundamentales para la cobertura de puestos:

- La formación o conocimientos necesarios para la ejecución de las funciones.
- La experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o en similares.
- La idoneidad para el puesto.

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

Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a los criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Artículo 27. Redistribución y traslados de personal

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



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 12-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En el caso de cambiar de lugar de trabajo, las empresas abonarán a los trabajadores, el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas. Las empresas están obligadas a comunicar a los trabajadores el cambio de domicilio del centro de trabajo, con una antelación mínima de 3 meses.

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

Artículo 28. Respeto y dignidad. Plan de Igualdad

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociarse, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente. Dichas medidas se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral, cuando así sea preceptivo.

En este caso, la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, formarán de mutuo acuerdo una Comisión mixta de Igualdad cuya misión principal será velar por el máximo respeto a la igualdad entre hombres y mujeres, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso o vejación de cualquier índole.

La Comisión de Igualdad, tendrá entre otras funciones la de realizar un seguimiento periódico de las acciones iniciadas y de los compromisos adquiridos en el Plan. A estos efectos, se celebrarán reuniones periódicas para analizar la evolución de los compromisos adquiridos.

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

CAPÍTULO VIII. Del personal

Artículo 29. Disposiciones generales.

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas.

En todos los casos, la clasificación y/o promoción, se determinará por la empresa dentro de sus facultades de dirección y organización y será en función de las necesidades organizativas de la misma.

Artículo 30. Clasificación General

Todo el personal que preste sus servicios para Carreras Servicios Integrales se clasificará en alguno de los siguientes Grupos profesionales:

30.1 GRUPO I. PERSONAL DIRECTIVO

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



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 13-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

*Director General*

Es el trabajador que, con la capacidad y experiencia técnica precisa, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, elaborando las Políticas generales de la compañía, siendo responsable de la toma de las decisiones estratégicas.

*Director División General*

Es el trabajador que, con la capacidad y experiencia técnica precisa, bajo la supervisión de Dirección General, asume la dirección y responsabilidad de una división de la compañía, dirigiendo, planificando, y coordinando las actividades propias de su división.

Es responsable de la cuenta de negocio de su División.

*Delegado*

Es el trabajador que, con la capacidad y experiencia técnica precisa, bajo la supervisión de Dirección General o de un Director de División o de otro Responsable jerárquico, asume la dirección y responsabilidad de un determinado Departamento de la compañía o Delegación, dirigiendo, planificando y coordinando las actividades propias de su departamento o Delegación. Es responsable de la cuenta de negocio de su Delegación.

*Responsable de Centro*

Es el trabajador que, con la capacidad y experiencia técnica precisa, bajo la supervisión de un Director de División o Director Departamento o de otro Responsable jerárquico, asume la supervisión y responsabilidad de un Centro de trabajo, que no tiene entidad de Delegación, dirigiendo, planificando y coordinando las actividades propias de su centro. Es responsable de la cuenta de negocio de su centro.

30.2 GRUPO II: PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas secciones o departamentos de la empresa realizan funciones de carácter técnico, comercial, administrativo, tráfico…incluidos los trabajos con medios informáticos; y en general cualquier labor administrativa no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifican en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter indicativo:

*Responsable general de Departamentos o Secciones*

Es el trabajador que, bajo la supervisión directa de un Responsable, si lo hubiere, con la capacidad y experiencia técnica precisa, con un alto grado de autonomía, al tiempo que ejecuta directamente tareas asociadas a su departamento, tiene a su cargo la supervisión de varios departamentos o secciones, así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados, tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas.

*Jefe de Departamento o sección. Jefe de tráfico. Responsable comercial*

Es el trabajador que bajo la supervisión directa de un Responsable, si lo hubiere, con la capacidad y experiencia técnica precisa, y con un grado medio de autonomía, al tiempo que ejecuta directamente tareas asociadas a su departamento, tiene a su cargo la supervisión de un determinado grupo de trabajadores, así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados, tanto en las dependencias de la



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 14-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

empresa como fuera de ellas.

*Oficial de Administración. 1ª  Gestor de tráfico 1ª. Programador informático Senior. Técnicos especialistas Senior- Comercial Senior.*

Es el trabajador que ejecuta tareas bajo supervisión directa pero no sistemática, con un grado alto de autonomía y con instrucciones generales, que requieren para su realización conocimientos de carácter teórico-práctico específicos del puesto obtenido por experiencia acreditada o formación específica que le habilita para realizar trabajos técnicos de complejidad media-alta. Se incluyen en esta categoría a efectos meramente enunciativos: Oficiales de administración y/o Técnicos de cualquier sección: operaciones, tráfico, informática, PRL, Calidad, RRHH, Operaciones, Comercial Senior…

*Oficial de Administración. 2ª  Gestor de tráfico 2ª. Programador informático Junior. Técnicos especialistas Junior. Oficial de Atención al Cliente o Customer Services Senior, Comercial Junior.*

Es el trabajador que ejecuta tareas bajo supervisión directa pero no sistemática, con un grado medio de autonomía y con instrucciones específicas, que requieren para su realización conocimientos de carácter teórico-práctico específicos del puesto obtenido por experiencia acreditada o formación específica que le habilita para realizar trabajos técnicos de complejidad media-alta. Se incluyen en esta categoría a efectos meramente enunciativos: Oficiales de administración y/o Técnicos de cualquier sección: operaciones, tráfico, informática, PRL, Calidad, RRHH, Operaciones.

*Auxiliar administrativo. Auxiliar de tráfico. Operador de sistemas. Auxiliar de atención al cliente o Customer Services Junior.*

Es el trabajador que ejecuta tareas bajo supervisión directa, con un grado medio-bajo de autonomía y con instrucciones precisas, que requieren para su realización conocimientos de carácter práctico y/o teórico generales del puesto obtenidos por experiencia acreditada o formación específica que le habilita para trabajos técnicos de complejidad media.

Se incluyen en esta categoría a efectos meramente enunciativos los auxiliar administrativos de cualquier sección: atención al cliente, trafico, administración, comercial, Rh, operadores de sistemas…

*Aspirante*

Es el trabajador que sin experiencia específica en el puesto a cubrir y/o formación acreditada para el ejercicio de las funciones esenciales de una de las categorías profesionales de este Grupo II, se incorpora en esta categoría de aspirante con el objetivo de que en el plazo máximo de 1 año, aprenda a ejecutar las funciones asignadas a una de las categorías profesionales del Grupo II.

Transcurrido el año y una vez adquiridas las habilidades y conocimientos necesarios para ocupar el puesto, accederá automáticamente a la categoría y retribución correspondiente.

30.3 GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO

Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, así como los conductores clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter indicativo:

*Jefe de Almacén*

Es el trabajador que bajo la supervisión directa de un Responsable si lo hubiere y con un alto grado de autonomía, ejecuta directamente tareas asociadas a las categorías de su departamento, al tiempo que dirige y supervisa las tareas de un grupo de trabajadores, que se

dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Se responsabilizará de la ejecución del trabajo, de las tareas administrativas asociadas al mismo, así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados.

Tendrá como misión principal asegurar el cumplimiento del servicio, en términos de seguridad, calidad y eficiencia, manteniendo una relación directa y continúa con clientes, proveedores…para la toma de decisiones estratégicas y la mejora de los procesos.

*Jefe de Turno*

Es el trabajador que bajo la supervisión directa de un Responsable si lo hubiere, y con un grado medio de autonomía, ejecuta directamente tareas asociadas a las categorías de su departamento, al tiempo que dirige planifica y supervisa las tareas de un grupo de trabajadores, que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Se responsabilizará de la ejecución del trabajo, de las tareas administrativas asociadas al mismo, así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados.

Tendrá como misión principal asegurar el cumplimiento del servicio, en términos de seguridad, calidad y eficiencia, manteniendo una relación operativa con clientes, proveedores…para la toma de decisiones operativas y la mejora de los procesos.

*Jefe de equipo*

Es el trabajador que bajo la supervisión directa de un Responsable si lo hubiere, con un grado medio de autonomía por trabajar con instrucciones determinadas, ejecuta directamente tareas asociadas a las categorías de almacén, al tiempo que supervisa las tareas de un determinado grupo de trabajadores, que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Se responsabilizará de la ejecución del trabajo, de las tareas administrativas asociadas al mismo, así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados.

Tendrá como misión principal asegurar el cumplimiento del servicio, en términos de seguridad, calidad y eficiencia, pudiendo mantener una relación operativa con clientes, proveedores…para la solución de incidencias operativas diarias y la mejora de los procesos.

*Carretillero*

Es el trabajador que bajo supervisión directa y con instrucciones precisas, realiza las tareas de carga y descarga de vehículos, movimiento y clasificación de mercancías, mediante el manejo de todo tipo de carretillas elevadoras bi-trilaterales y retractiles o similares, carretillas contrapesadas o similares.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilice en la empresa para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Podrá realizar puntualmente y por necesidades organizativas tareas asociadas al mozo especialista y manipulador.

*Mozo especialista*

Es el trabajador que bajo supervisión directa y con instrucciones precisas, realiza las tareas de carga y descarga de vehículos, movimiento y clasificación de mercancías, mediante el manejo de todo tipo de elementos mecánicos simples tipo apiladores, recoge pedidos, transpaletas eléctricas o manuales o similares.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilice en la empresa para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 16-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

operaciones.

*Manipulador*

Es el trabajador que bajo supervisión directa y con instrucciones precisas, realiza las tareas básicas de preparación, transformación, envasado, almacenamiento, empaquetado, emblistado, ensobrado, etiquetado, enfajado, marcajes, direccionados, promocionales y cualquier otra actividad de manipulación básica de mercancía.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en la empresa para la clasificación y manipulación de la mercancía y de más operaciones.

*Conductor mecánico*

Es el trabajador que, estando en posesión del carné de conducir de la clase "C + E", se contrata para conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir y/o realizar directamente la carga y descarga de la mercancía, según las necesidades organizativas.

*Conductor mecánico-repartidor*

Es el trabajador que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir cualquier vehículo ligero de la empresa, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; y a dirigir y/o realizar directamente la carga y descarga, según las necesidades organizativas, así como a recoger y repartir o entregar la mercancía.

30.4 GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Pertenecen a este Grupo todos los trabajadores que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan, con carácter indicativo:

*Responsable servicios auxiliares*

Es el trabajador que con la capacidad y experiencia técnica precisa, y con un alto grado de autonomía, tiene a su cargo la supervisión de un taller, departamento de mantenimiento o en general un departamento de servicios auxiliares de cualquier índole, y que al tiempo que ejecuta tareas asociadas a las categorías de oficialías, es responsable directo de la supervisión y control del equipo de trabajo, de las tareas administrativas asociadas al mismo así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados, tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas.

*Jefe de Servicios auxiliares*

Es el trabajador que bajo la supervisión directa de un Responsable, si lo hubiere, y con un alto medio de autonomía, ejecuta directamente tareas asociadas a las categorías de oficialías, al tiempo que dirige y supervisa las tareas de un determinado grupo de trabajadores, que se dedican a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común, responsabilizándose de las tareas administrativas asociadas al mismo, así como de los recursos que se ponen a su disposición para la ejecución correcta de los trabajos encomendados, tanto en las dependencias de la empresa como fuera de elles.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 17-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

*Oficial 1ª de Oficios*

Es el trabajador que bajo la supervisión directa pero no sistemática y con un grado medio de autonomía, ejecuta tareas que además de requerir esfuerzo físico, necesitan aportación de conocimientos profesionales técnicos específicos y aptitudes prácticas elevadas, obtenidos por experiencia acreditada o formación profesional específica que le habilita para trabajos técnicos de complejidad alta.

Se incluyen en esta categoría a efectos meramente enunciativos, el nivel más alto de profesionalidad en todas las especialidades de oficialías: mecánicos, eléctricos, electromecánicos, soldadores…

Podrá asumir la supervisión del departamento, cuando no exista Jefe de Equipo.

*Oficial 2ª de Oficios*

Es el trabajador que bajo supervisión directa y un grado medio de autonomía y con instrucciones precisas, ejecuta tareas que requieren la aportación de esfuerzo físico y conocimientos técnicos, obtenidos por experiencia acreditada o formación específica que le habilita para trabajos técnicos de complejidad media o de complejidad alta con supervisión directa y sistemática.

Se incluyen en esta categoría a efectos meramente enunciativos: todas las especialidades de oficialías: mecánicos, eléctricos, electromecánicos, soldadores…

*Oficial 3ª de Oficios*

Es el trabajador que bajo supervisión directa y sistemática y un bajo grado de autonomía por necesitar instrucciones precisas, ejecuta tareas que requieren fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y alto grado de atención, así como experiencia previa en tareas similares o conocimientos generales de algún oficio.

Se incluyen en esta categoría a efectos meramente enunciativos: operarios de montaje, operarios de taller, operarios de mantenimiento…

*Auxiliar de servicios*

Es el trabajador que bajo supervisión directa y sistemática y con un bajo grado de autonomía por necesitar instrucciones precisas, ejecuta tareas que requieren fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada experiencia ni conocimientos previos o simplemente la aportación de conocimientos profesionales de carácter elemental.

Se incluyen en esta categoría a efectos meramente enunciativos: mozo de taller, auxiliar de limpieza, peón, vigilante, portero...

CAPÍTULO IX. Régimen disciplinario

Artículo 31. Régimen disciplinario

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

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Son faltas leves:



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 18-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de 1 mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo 1 día, sin causa justificada, en el período de 1 mes.

Son faltas graves:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de 1 mes.
2. Faltar 2 días al trabajo, durante 1 mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 52.2, siempre que:
La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 52.2.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 52.2.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 52.2.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 52.2.4) se deriven perjuicios para la empresa.
12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 6 meses, o 10 días alternos durante 1 año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 19-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:
a) Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.
En cualquier caso, las empresas estarán obligadas a comunicar a los representantes de los trabajadores los hechos a imputar y la calificación previa, de la sanción a imponer a un trabajador con la antelación suficiente, que será, como mínimo, de 3 días laborables para las faltas muy graves, graves y leves, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. Este trámite no será necesario en la amonestación verbal. En caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por Ley se les reconoce.
Siempre que se trate de faltas muy graves, relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.
Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.
De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.
Podrá acordarse igualmente esta suspensión en otros supuestos, con la conformidad de la RLT.

Prescripción

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido

CAPITULO X. Derecho supletorio

Artículo 32. Aplicación supletoria. Garantía

En lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las disposiciones legales generales aplicables a las relaciones laborales definidas en el presente convenio, tanto vigentes en el momento de la firma como las publicadas con posterioridad al mismo.

Las partes del Convenio se comprometen formalmente a no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora se suscribe.

Expresamente se acuerda la no vinculación a convenio de ámbito superior que pueda incluir el objeto social de la empresa durante la vigencia del presente convenio, según la actividad realizada por los trabajadores.

*Disposición adicional primera. Comisión paritaria y resolución de discrepancias.*

Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

La composición de la Comisión estará integrada por dos miembros de empresa y dos miembros de la representación social firmantes de este Convenio.

La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de las dos partes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, comunicándolo a todos los demás componentes fehacientemente, en un plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

Sus funciones serán la interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio, y la conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión Paritaria, la cual se reunirá necesariamente, en el plazo de siete días naturales, a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

El pronunciamiento que realice la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes tendrá carácter de vinculante para las partes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de los asistentes, en casos de empate la Comisión no se pronunciará sobre los temas a debate.

*Disposición adicional segunda. Procedimiento para la inaplicación del Convenio.*

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, realizándose previamente un período de consultas entre las partes con la finalidad de llegar a un acuerdo, y en caso de desacuerdo, y con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios.

*Disposición adicional tercera. Procedimiento para la solución de conflictos*

Las partes firmantes del presente Convenio, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluido expresamente de las competencias de dicho Tribunal.

ANEXOS

TABLAS SALARIALES 2018

| CATEGORIAS | SALARIO | TOTAL AÑO | HORA EXTRA | HORA EXTRA SD | HOR. FEST. | HOR. ORD. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director General | 1.900,00 | 28.500 | 16,77 | 16,77 | 17,57 | 15,83 |
| Director División General | 1.800,00 | 27.000 | 15,01 | 15,01 | 15,72 | 15,00 |



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 21-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Delegado | 1.700,00 | 25.500 | 14,13 | 14,13 | 14,80 | 14,17 |
| Responsable de Centro | 1.600,00 | 24.000 | 12,36 | 12,36 | 12,95 | 13,33 |
| Responsable General de departamentos o secciones | 1400,00 | 21.000 | 12,25 | 12,25 | 12,83 | 11,67 |
| Jefe departamento o sección. Jefe de Trafico .Responsable Comercial | 1200,00 | 18.000 | 10,50 | 10,50 | 11,00 | 10,00 |
| Oficial de Administración 1ª. Gestor Trafico 1ª. Programador informático Senior .Técnicos especialistas Senior. Comercial Senior | 1100,00 | 16.500 | 9,63 | 9,63 | 10,08 | 9,17 |
| Oficial de Administración 2ª. Gestor Tráfico 2ª. Programador informático Junior. Técnicos especialistas Junior. Oficial att cliente .Comercial Junior | 966,67 | 14.500 | 9,04 | 9,04 | 9,47 | 8,06 |
| Auxiliar administrativo. Auxiliar de Tráfico. Operador de Sistemas. Auxiliar atención al cliente | 900,00 | 13.500 | 7,06 | 7,06 | 7,40 | 7,50 |
| Aspirante | 800,00 | 12.000 | 6,18 | 6,18 | 6,48 | 5,89 |
| Jefe de Almacén | 1333,33 | 20.000 | 11,67 | 11,67 | 12,22 | 11,11 |
| Jefe de turno | 1266,67 | 19.000 | 11,08 | 11,08 | 11,61 | 10,56 |
| Jefe de equipo | 1166,67 | 17.500 | 10,21 | 10,21 | 10,69 | 9,72 |
| Carretillero | 1066,67 | 16.000 | 8,00 | 8,00 | 11,00 | 8,89 |
| Mozo especialista | 933,34 | 14.000 | 7,00 | 7,00 | 10,00 | 7,78 |
| Manipulador | 706,67 | 10.600 | 6,65 | 6,65 | 8,00 | 5,89 |
| Conductor mecánico | 1000,00 | 15.000 | 8,39 | 8,39 | 8,79 | 8,33 |
| Conductor mecánico -repartidor | 933,34 | 14.000 | 7,50 | 7,50 | 7,86 | 7,78 |
| Responsable de servicios auxiliares | 1266,67 | 19.000 | 11,08 | 11,08 | 11,61 | 10,56 |
| Jefe servicios auxiliares | 1166,67 | 17.500 | 10,21 | 10,21 | 10,69 | 9,72 |
| Oficial 1º oficios | 1066,67 | 16.000 | 9,33 | 9,33 | 9,78 | 8,89 |
| Oficial 2º oficios | 933,34 | 14.000 | 8,17 | 8,17 | 8,56 | 7,78 |
| Oficial 3º oficios | 800,00 | 12.000 | 7,00 | 7,00 | 7,33 | 6,67 |
| Auxiliar de servicios | 706,67 | 10.600 | 6,18 | 6,18 | 6,48 | 5,89 |

TABLAS SALARIALES 2019

| CATEGORIAS | SALARIO | TOTAL PERCEP. AÑO | HORA EXTRA | HORA EXTRA SD | HORA FESTIVA | HORA ORD. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *Grupo I Personal Superior.* | | | | | | |
| Director General | 1.917,10 | 28.756,50 | 16,93 | 16,93 | 17,73 | 15,98 |
| Director División General | 1.816,20 | 27.243,00 | 15,14 | 15,14 | 15,87 | 15,14 |
| Delegado | 1.715,30 | 25.729,50 | 14,25 | 14,25 | 14,93 | 14,29 |
| Responsable de Centro | 1.614,40 | 24.216,00 | 12,47 | 12,47 | 13,07 | 13,45 |
| Responsable General de departamentos o secciones | 1412,60 | 21.189,00 | 12,36 | 12,36 | 12,95 | 11,77 |
| Jefe departamento o sección. Jefe de Trafico. Responsable Comercial | 1210,80 | 18.162,00 | 10,59 | 10,59 | 11,10 | 10,09 |
| Oficial de Administración 1ª. Gestor Trafico 1ª. Programador informático Senior. Técnicos especialistas Senior. Comercial Senior | 1109,90 | 16.648,50 | 9,71 | 9,71 | 10,17 | 9,25 |
| Oficial de Administración 2ª. Gestor Trafico 2ª. Programador informático Junior. Técnicos especialistas Junior. Oficial att cliente. Comercial | 975,37 | 14.630,55 | 9,12 | 9,12 | 9,56 | 8,13 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Junior | | | | | | |
| Auxiliar administrativo. Auxiliar de Tráfico. Operador de Sistemas. Auxiliar atención al cliente | 908,10 | 13.621,50 | 7,13 | 7,13 | 7,47 | 7,57 |
| Aspirante | 807,20 | 12.108,00 | 6,24 | 6,24 | 6,54 | 6,73 |
| Jefe servicios | 1323,53 | 19.852,97 | 11,58 | 11,58 | 12,13 | 11,03 |
| Jefe de Almacén | 1345,33 | 20.179,95 | 11,77 | 11,77 | 12,33 | 11,21 |
| Jefe de turno | 1278,07 | 19.171,05 | 11,18 | 11,18 | 11,72 | 10,65 |
| Jefe de equipo | 1177,17 | 17.657,55 | 10,30 | 10,30 | 10,79 | 9,81 |
| Carretillero | 1076,27 | 16.144,05 | 8,07 | 8,07 | 11,10 | 8,97 |
| Mozo especialista | 941,74 | 14.126,10 | 7,06 | 7,06 | 10,09 | 7,85 |
| Mozo manipulador | 713,03 | 10.695,40 | 6,71 | 6,71 | 8,07 | 5,94 |
| Conductor mecánico | 1009,00 | 15.135,00 | 8,46 | 8,46 | 8,87 | 8,41 |
| Conductor mecánico -repartidor | 941,74 | 14.126,10 | 7,57 | 7,57 | 7,93 | 7,85 |
| Responsable de servicios auxiliares | 1278,07 | 19.171,05 | 11,18 | 11,18 | 11,72 | 10,65 |
| Jefe servicios auxiliares | 1177,17 | 17.657,55 | 10,30 | 10,30 | 10,79 | 9,81 |
| Oficial 1º oficios | 1076,27 | 16.144,05 | 9,42 | 9,42 | 9,87 | 8,97 |
| Oficial 2º oficios | 941,74 | 14.126,10 | 8,24 | 8,24 | 8,63 | 7,85 |
| Oficial 3º oficios | 807,20 | 12.108,00 | 7,06 | 7,06 | 7,40 | 6,73 |
| Auxiliar de servicios | 713,03 | 10.695,45 | 6,24 | 6,24 | 6,54 | 5,94 |

TABLAS SALARIALES 2020

| CATEGORIAS | SALARIO | TOTAL PERCEP. AÑO | HORA EXTRA | HORA EXTRA SD | HORA FESTIVA | HORA ORD. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director General | 1.936,27 | 29.044,07 | 17,10 | 17,10 | 17,91 | 16,14 |
| Director División General | 1.834,36 | 27.515,43 | 15,30 | 15,30 | 16,02 | 15,29 |
| Delegado | 1.732,45 | 25.986,80 | 14,40 | 14,40 | 15,08 | 14,44 |
| Responsable de Centro | 1.630,54 | 24.458,16 | 12,60 | 12,60 | 13,20 | 13,59 |
| Responsable General de departamentos o secciones | 1426,73 | 21.400,89 | 12,48 | 12,48 | 13,08 | 11,89 |
| Jefe departamento o sección. Jefe de Trafico. Responsable Comercial | 1222,91 | 18.343,62 | 10,70 | 10,70 | 11,21 | 10,19 |
| Oficial de Administración 1ª. Gestor Trafico 1ª .Programador informático Senior .Técnicos especialistas Senior. Comercial Senior | 1121,00 | 16.814,99 | 9,81 | 9,81 | 10,28 | 9,34 |
| Oficial de Administración 2ª. Gestor Trafico 2ª. Programador informatico Junior. Técnicos especialistas Junior. Oficial att cliente. Comercial Junior | 985,12 | 14.776,86 | 9,21 | 9,21 | 9,65 | 8,21 |
| Auxiliar administrativo. Auxiliar de Tráfico. Operador de Sistemas. Auxiliar atención al cliente | 917,18 | 13.757,72 | 7,20 | 7,20 | 7,54 | 7,64 |
| Aspirante | 815,27 | 12.229,08 | 6,30 | 6,30 | 6,60 | 6,79 |
| Jefe servicios | 1336,77 | 20.051,50 | 11,70 | 11,70 | 12,25 | 11,14 |
| Jefe de Almacén | 1358,78 | 20.381,75 | 11,89 | 11,89 | 12,46 | 11,32 |
| Jefe de turno | 1290,85 | 19.362,76 | 11,29 | 11,29 | 11,83 | 10,76 |
| Jefe de equipo | 1188,94 | 17.834,13 | 10,40 | 10,40 | 10,90 | 9,91 |
| Carretillero | 1087,03 | 16.305,49 | 8,15 | 8,15 | 11,21 | 9,06 |
| Mozo especialista | 951,16 | 14.267,36 | 7,13 | 7,13 | 10,19 | 7,93 |
| Mozo manipulador | 720,16 | 10.802,35 | 6,78 | 6,78 | 8,15 | 6,00 |



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 23-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Conductor mecánico | 1019,09 | 15.286,35 | 8,55 | 8,55 | 8,95 | 8,49 |
| Conductor mecánico -repartidor | 951,16 | 14.267,36 | 7,65 | 7,65 | 8,01 | 7,93 |
| Responsable de servicios auxiliares | 1290,85 | 19.362,76 | 11,29 | 11,29 | 11,83 | 10,76 |
| Jefe servicios auxiliares | 1188,94 | 17.834,13 | 10,40 | 10,40 | 10,90 | 9,91 |
| Oficial 1º oficios | 1087,03 | 16.305,49 | 9,51 | 9,51 | 9,96 | 9,06 |
| Oficial 2º oficios | 951,16 | 14.267,36 | 8,32 | 8,32 | 8,72 | 7,93 |
| Oficial 3º oficios | 815,27 | 12.229,08 | 7,13 | 7,13 | 7,47 | 6,79 |
| Auxiliar de servicios | 720,16 | 10.802,40 | 6,30 | 6,30 | 6,60 | 6,00 |

TABLAS SALARIALES 2021

| CATEGORIAS | SALARIO | TOTAL PERCEP. AÑO | HORA EXTRA | HORA EXTRA SD | HORA FEST. | HORA ORD. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director General | 1.955,63 | 29.334,51 | 17,27 | 17,27 | 18,09 | 16,30 |
| Director División General | 1.852,71 | 27.790,58 | 15,45 | 15,45 | 16,18 | 15,44 |
| Delegado | 1.749,78 | 26.246,66 | 14,54 | 14,54 | 15,23 | 14,58 |
| Responsable de Centro | 1.646,85 | 24.702,74 | 12,72 | 12,72 | 13,33 | 13,72 |
| Responsable General de departamentos o secciones | 1440,99 | 21.614,90 | 12,61 | 12,61 | 13,21 | 12,01 |
| Jefe departamento o sección. Jefe de Tráfico. Responsable Comercial | 1235,14 | 18.527,06 | 10,81 | 10,81 | 11,32 | 10,29 |
| Oficial de Administración 1ª. Gestor Trafico 1ª. Programador informático Senior. Técnicos especialistas Senior. Comercial Senior | 1132,21 | 16.983,13 | 9,91 | 9,91 | 10,38 | 9,44 |
| Oficial de Administración 2ª. Gestor Tráfico 2ª. Programador informatico Junior. Técnicos especialistas Junior. Oficial att cliente. Comercial Junior | 994,97 | 14.924,62 | 9,31 | 9,31 | 9,75 | 8,29 |
| Auxiliar administrativo. Auxiliar de Trafico.Operador de Sistemas. Auxiliar atencion al cliente | 926,35 | 13.895,29 | 7,27 | 7,27 | 7,62 | 7,72 |
| Aspirante | 823,42 | 12.351,37 | 6,36 | 6,36 | 6,67 | 6,86 |
| Jefe servicios | 1350,13 | 20.252,02 | 11,81 | 11,81 | 12,38 | 11,25 |
| Jefe de Almacén | 1372,37 | 20.585,57 | 12,01 | 12,01 | 12,58 | 11,44 |
| Jefe de turno | 1303,76 | 19.556,39 | 11,41 | 11,41 | 11,95 | 10,86 |
| Jefe de equipo | 1200,83 | 18.012,47 | 10,51 | 10,51 | 11,01 | 10,01 |
| Carretillero | 1097,90 | 16.468,55 | 8,23 | 8,23 | 11,32 | 9,15 |
| Mozo especialista | 960,67 | 14.410,04 | 7,20 | 7,20 | 10,29 | 8,01 |
| Mozo manipulador | 727,36 | 10.910,38 | 6,84 | 6,84 | 8,23 | 6,06 |
| Conductor mecánico | 1029,28 | 15.439,21 | 8,63 | 8,63 | 9,04 | 8,58 |
| Conductor mecánico -repartidor | 960,67 | 14.410,04 | 7,72 | 7,72 | 8,09 | 8,01 |
| Responsable de servicios auxiliares | 1303,76 | 19.556,39 | 11,41 | 11,41 | 11,95 | 10,86 |
| Jefe servicios auxiliares | 1200,83 | 18.012,47 | 10,51 | 10,51 | 11,01 | 10,01 |
| Oficial 1º oficios | 1097,90 | 16.468,55 | 9,61 | 9,61 | 10,06 | 9,15 |
| Oficial 2º oficios | 960,67 | 14.410,04 | 8,41 | 8,41 | 8,81 | 8,01 |
| Oficial 3º oficios | 823,42 | 12.351,37 | 7,20 | 7,20 | 7,55 | 6,86 |
| Auxiliar de servicios | 727,36 | 10.910,43 | 6,36 | 6,36 | 6,67 | 6,06 |



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 24-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

TABLAS SALARIALES 2022

| CATEGORIAS | SALARIO | TOTAL PERCEP. AÑO | HORA EXTRA | HORA EXTRA SD | HORA FESTIVA | HORA ORD. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Director General | 1.984,97 | 29.774,52 | 17,53 | 17,53 | 18,36 | 16,54 |
| Director Division General | 1.880,50 | 28.207,44 | 15,68 | 15,68 | 16,43 | 15,67 |
| Delegado | 1.776,02 | 26.640,36 | 14,76 | 14,76 | 15,46 | 14,80 |
| Responsable de Centro | 1.671,55 | 25.073,28 | 12,91 | 12,91 | 13,53 | 13,93 |
| Responsable General de departamentos o secciones | 1462,61 | 21.939,12 | 12,80 | 12,80 | 13,41 | 12,19 |
| Jefe departamento o sección. Jefe de Trafico. Responsable Comercial | 1253,66 | 18.804,96 | 10,97 | 10,97 | 11,49 | 10,45 |
| Oficial de Administración 1ª. Gestor Trafico 1ª. Programador informatico Senior. Técnicos especialistas Senior. Comercial Senior | 1149,19 | 17.237,88 | 10,06 | 10,06 | 10,53 | 9,58 |
| Oficial de Administración 2ª. Gestor Trafico 2ª. Programador informático Junior. Técnicos especialistas Junior. Oficial att cliente .Comercial Junior | 1009,90 | 15.148,49 | 9,45 | 9,45 | 9,90 | 8,42 |
| Auxiliar administrativo. Auxiliar de Trafico. Operador de Sistemas. Auxiliar atención al cliente | 940,25 | 14.103,72 | 7,38 | 7,38 | 7,73 | 7,84 |
| Aspirante | 835,78 | 12.536,64 | 6,46 | 6,46 | 6,77 | 6,96 |
| Jefe servicios | 1370,39 | 20.555,80 | 11,99 | 11,99 | 12,56 | 11,42 |
| Jefe de Almacén | 1392,96 | 20.894,35 | 12,19 | 12,19 | 12,77 | 11,61 |
| Jefe de turno | 1323,32 | 19.849,73 | 11,58 | 11,58 | 12,13 | 11,03 |
| Jefe de equipo | 1218,84 | 18.282,65 | 10,66 | 10,66 | 11,17 | 10,16 |
| Carretillero | 1114,37 | 16.715,57 | 8,36 | 8,36 | 11,49 | 9,29 |
| Mozo especialista | 975,08 | 14.626,19 | 7,31 | 7,31 | 10,45 | 8,13 |
| Mozo manipulador | 738,27 | 11.074,03 | 6,95 | 6,95 | 8,36 | 6,15 |
| Conductor mecánico | 1044,72 | 15.670,80 | 8,76 | 8,76 | 9,18 | 8,71 |
| Conductor mecánico -repartidor | 975,08 | 14.626,19 | 7,84 | 7,84 | 8,21 | 8,13 |
| Responsable de servicios auxiliares | 1323,32 | 19.849,73 | 11,58 | 11,58 | 12,13 | 11,03 |
| Jefe servicios auxiliares | 1218,84 | 18.282,65 | 10,66 | 10,66 | 11,17 | 10,16 |
| Oficial 1º oficios | 1114,37 | 16.715,57 | 9,75 | 9,75 | 10,22 | 9,29 |
| Oficial 2º oficios | 975,08 | 14.626,19 | 8,53 | 8,53 | 8,94 | 8,13 |
| Oficial 3º oficios | 835,78 | 12.536,64 | 7,31 | 7,31 | 7,66 | 6,96 |
| Auxiliar de servicios | 738,27 | 11.074,09 | 6,46 | 6,46 | 6,77 | 6,15 |

Barcelona, 7 d'octubre de 2019
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 29-11-2019 | CVE 2019040356 | Pàg. 25-25 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona