



RESOLUCIÓ de 28 d'octubre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transports Guixà, SL, per als anys 2019-2024 (codi de conveni núm. 08100742012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Transports Guixà, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de novembre de 2019, 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 Transports Guixà, SL, per als anys 2019-2024 (codi de conveni núm. 08100742012014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TRANSPORTS GUIXA, SL PARA LOS AÑOS 2019-2024

Artículo preliminar

El presente Convenio colectivo de trabajo se firma por la representación de la empresa Transports Guixà, SL y la representación de los trabajadores, integrantes de la Comisión Negociadora del presente Convenio.

Ambas partes se reconocen legitimación y representatividad suficiente para la negociación y firma del presente Convenio colectivo.

Artículo 1. Objeto.

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y productividad de la empresa Transports Guixà, SL y obliga a todos los trabajadores de la misma, afectando a la totalidad de los grupos profesionales.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que prestan servicios o estén adscritos al centro de trabajo de la empresa Transports Guixà, SL, sito en la localidad de Vilafranca del Penedés.

Artículo 3. Ámbito personal.

La aplicación de las condiciones laborales y económicas que se pactan en este Convenio afectará a todo el personal de la empresa Transports Guixà, SL, salvo las excepciones contenidas en el Art.1 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2019 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, a su firma y con independencia de la fecha de publicación en el BOP y/o DOGC.

#### Artículo 5. Denuncia y revisión.

El presente Convenio quedará tácitamente prorrogado por un año natural al finalizar el periodo de vigencia previsto en el artículo 4, si no mediara denuncia expresa de una u otra parte. La parte que desee su denuncia, deberá preavisar a la otra de modo que quede constancia con al menos 30 días de antelación, respecto a la fecha de vencimiento de su duración inicial o de cualquiera de sus prorrogas.

#### Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción social, en el ejercicio de sus facultades que le son propias, declaren la nulidad de alguna de las cláusulas o pactos de este Convenio colectivo, ésta quedará sin eficacia, comprometiéndose las partes a negociar la cláusula anulada a la mayor brevedad.

#### Artículo 7. Garantía "ad personam".

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

#### Artículo 8. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo de empresa, estimadas en su conjunto, absorben y compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, ya lo fuesen por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la empresa, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

#### Artículo 9. Prioridad aplicativa y derecho supletorio.

El presente Convenio colectivo tendrá plena prioridad aplicativa respecto de convenio sectorial estatal, autonómico, provincial o de ámbito inferior, conforme a lo dispuesto en el Art. 84.2 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.

En lo no previsto en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera en Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, y demás legislación de aplicación vigente.

#### Artículo 10. Comisión Paritaria interpretadora del Convenio.

Se crea la Comisión Paritaria interpretadora del Convenio a la que se someterán las diferencias que sobre aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo puedan surgir, así como cuantas otras materias le vengan atribuidas por ley.

Dicha Comisión Paritaria estará integrada por dos personas, una de ellas el Delegado de Personal o en su representación la persona que éste designe, y la otra la persona que designe la representación de la empresa.

Promovida la actuación de la Comisión Paritaria, mediante requerimiento escrito dirigido a la representación de los trabajadores en el centro de trabajo o a la representación de la empresa, deberá esta constituirse y resolver sobre la cuestión planteada en el plazo de 15 días hábiles.

La pertenencia a Comisión Paritaria no dará derecho a la ampliación del crédito horario que tuviera reconocido el trabajador que forme parte de la misma, si este ostentare la condición de Delegado de Personal.

## Artículo 11. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En compensación a la mayor jornada establecida con respeto al convenio sectorial de referencia se acuerda unos descansos retribuidos, que podrá disfrutarse en la forma que libremente pacten o se podrá compensar económicamente con la parte proporcional que corresponda.

Los días libres se acuerdan del siguiente modo;

Para el año 2019, ninguno, para los años 2020 y 2021; 1 día de descanso retribuido, que podrá disfrutarse en la forma que libremente pacten o se podrá compensar económicamente con la parte proporcional que corresponda.

Para el año 2022 y en adelante 2 días de descanso retribuido, que podrá disfrutarse en la forma que libremente pacten o se podrán compensar económicamente con la parte proporcional que corresponda.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse en un calendario la distribución irregular de la jornada que implique la posibilidad de superar los topes máximos, de acuerdo con lo previsto en el Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por lo que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados por ley.

Todos los trabajadores disfrutarán de 20 minutos diarios como mínimo, para el tiempo del "bocadillo". Dicho tiempo tiene la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo. Como establece el Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 12. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida y que conste en el calendario laboral pactado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

A efectos del límite de horas extraordinarias, no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes en el mismo mes o dentro de los dos meses siguientes a su realización. Transcurridos estos dos meses sin haber compensado las horas extras realizadas en tiempo de descanso equivalente, éstas deberán abonarse en la nómina siguiente. Estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por la empresa y el trabajador interesado.

Su realización es voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones establecidas en las disposiciones vigentes en la materia. Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único, que en ningún caso será inferior al concepto de hora ordinaria pactada a estos efectos y figurada en tablas. La cuantía de las horas extraordinarias se refleja para cada categoría en las tablas salariales.

## Artículo 13. Vacaciones.

Todo el personal de servicio de la empresa Transports Guixà SL, tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. El equivalente de los 30 días naturales serán 22 días hábiles.

Preferiblemente se disfrutan, al menos, 15 días naturales entre los meses de junio a septiembre. En la fijación de periodo o periodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Los trabajadores entregarán a la empresa su petición de calendario de vacaciones 15 días antes del inicio del año natural en que estas transcurran, si no lo hacen, su disposición quedará vinculada a las preferencias de sus compañeros que si hayan presentado su petición de vacaciones.

#### Artículo 14. Régimen económico y estructura salarial.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, tendrán la consideración de salario.

El salario en especie no podrá exceder en ningún caso del 30 por 100 del salario total del trabajador.

En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

#### Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de junio, Navidad y marzo, se abonarán a razón de treinta días de la columna correspondiente al salario base más plus convenio de las tablas salariales anexas. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

El pago de dichas gratificaciones se realizará prorrateado mensualmente junto con el pago de la nómina.

#### Artículo 16. Plus nocturnidad.

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

#### Artículo 17. Antigüedad y plus vinculación.

Se establece el pago de antigüedades según los siguientes parámetros;

-1 Trienio	35 EUR/mes
-2 Trienios	70 EUR/mes
-3 Trienios	100 EUR/mes
-4 Trienios	140 EUR/mes
-5 Trienios	170 EUR/mes

La antigüedad se computará de la siguiente manera:

- A aquellos trabajadores que en la actualidad no cobren el plus vinculación se les calculará su antigüedad real, desde el día de su incorporación a la empresa, y se les abonará desde la firma del Convenio, con efectos retroactivos a 1 de enero de 2019.

- A los trabajadores que actualmente cobren el plus vinculación se les calculará la antigüedad desde el día de la aplicación de dicho Convenio, a efectos de antigüedad se computará desde fecha 1 de enero de 2019. Sin modificar la cantidad que vienen cobrando hasta la fecha. Por ello a los tres años se les pagará el primer trienio.

#### Artículo 18. Dietas y bolsa de vacaciones.

##### Artículo 18.1. Dietas

La dieta es un concepto 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, ocasionado como consecuencia de un desplazamiento y que obligue a salir de su residencia habitual.

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

Se regula el precio de la misma en las tablas salariales del mismo convenio publicadas cada año.

Artículo 18.2. Bolsa de vacaciones.

A los trabajadores que actualmente no perciban la bolsa de vacaciones se les incluirá este concepto nominal tal y como lo tiene el resto de compañeros y con las cantidades pactadas;

Para el año 2020: 250 EUR al año

Para el año 2021: 275 EUR al año.

Para el año 2022 y para el resto de años: 300 EUR al año.

La empresa se compromete a que de cara una futura negociación de convenio colectivo, procurará siempre que las condiciones económicas lo permitan la equiparación económica de la bolsa de vacaciones con la del convenio colectivo provincial del sector del transporte de mercancías.

Artículo 19. Ayuda de comida en plaza.

Sin que tenga naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o prestación de servicio, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza, constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador su comida, por conveniencia de servicio fuera del centro de trabajo y de su domicilio. El personal deberá aportar, a la empresa, justificante de pago.

Para el año 2019 se establece el importe de 10,79 EUR por día.

Artículo 20. Enfermedad y accidente de trabajo.

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

En el caso que la incapacidad temporal sea por accidente de trabajo: 100% desde el primer día de la baja por accidente, y durante todo el proceso de baja.

En el caso de incapacidad temporal por enfermedad, accidente no laboral, la empresa complementará las mismas durante el tiempo en el que el trabajador tenga derecho a prestaciones económicas; acogiéndose a la siguiente regulación;

a) Los tres primeros días naturales se complementaran al 50% del salario base, plus categoría y antigüedad. Del cuarto día al final del proceso de baja, se complementará con un 90% del salario base, plus categoría y antigüedad.

b) A fin de favorecer menores índices de absentismo de los actuales, el trabajador que en los 12 meses anteriores al hecho causante no haya tenido ninguna ausencia por incapacidad temporal, o ausencia injustificada, tendrá derecho a lo previsto en el artículo nº20 apartado a). En el caso que si tuviera un proceso de incapacidad temporal o ausencia injustificada, el pago de la incapacidad temporal se regulará según el Estatuto de los Trabajadores.

c) En el caso de hospitalización o enfermedad grave, el complemento será del 100% el salario base, plus categoría y antigüedad. Será responsabilidad del trabajador justificar la hospitalización y/o gravedad de la enfermedad.

Para tener derecho al complemento será requisito imprescindible que obren en poder de la empresa los correspondientes partes médicos reglamentarios en tiempo y forma. Asimismo en el supuesto de pérdida del derecho al percibo de la prestación, se perderá automáticamente el derecho al cobro del complemento.

#### Artículo 21. Pólizas accidentes.

La empresa contratará para sus trabajadores una póliza de seguros, y siempre cuando las causas que lo motiven deriven de Accidente de trabajo, por los importes y causas siguientes:

- Para incapacidad permanente absoluta para todo trabajo..... 50.000 EUR
- En caso de fallecimiento..... 45.000 EUR
- Por invalidez permanente total para su profesión habitual..... 30.000 EUR

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados, siendo su vigencia en duración e importes las del presente Convenio, es decir hasta el 31-12-2024.

La empresa dispondrá de un mes, a partir de la fecha de la notificación a las partes del acuerdo de registro y publicación del presente Convenio, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona éste artículo.

#### Artículo 22. Revisión salarial

Las partes firmantes del presente Convenio pactan los siguientes parámetros para la revisión salarial, con el fin de garantizar la progresión salarial de la plantilla.

Se pacta un aumento de los conceptos salariales, salario base, pagas extraordinarias y plus categoría del IPC más el 1% para cada uno de los años de vigencia del Convenio. Los efectos de este punto tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de 2019.

Además se pacta el aumento de un 0,5% adicional siempre que la empresa tenga unos beneficios de 50.000 EUR o más.

Se pacta un aumento mínimo garantizado de 1,5% siempre que la empresa tenga unos beneficios de 50.000 EUR.

#### Artículo 23. Tribunal Laboral de Catalunya.

Las partes firmantes de presente Convenio, en representación de los trabajadores y la empresa, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

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

- Conciliación, a través de las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del TLC en dicha materia.

#### Artículo 24. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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 cuatro días.
- Un día hábil por traslado del domicilio habitual.

Y demás casos previstos en art. 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 25. Permisos no retribuidos.

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

#### Artículo 26. Igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de conformidad con la legislación vigente estatal, jurisprudencia y directivas comunitarias.

Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- el acceso al empleo.
- estabilidad en el empleo.
- igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- formación y promoción profesional.
- ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.
- Igualdad.

##### Artículo 26.1. Planes de igualdad

En el caso de empresas de cincuenta o más trabajadores, deberán tener un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos normativamente en cada momento, que deberá ser sin embargo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

En este sentido se estará a lo siguiente:

- a) las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- b) las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, dispondrán de un período de 2 años para la aprobación de los planes de igualdad.
- c) las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de un período de 3 años para la aprobación de los planes de igualdad.

##### Contenido del plan de igualdad.

El plan de igualdad deberá tener un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a promover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- proceso de selección y contratación.
- clasificación profesional.
- formación.
- promoción profesional.
- condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- menos representación femenina.
- retribuciones.
- prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en la sede de la Comisión Negociadora del plan de igualdad, por el cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para la elaboración del mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 26.2. Igualdad retributiva.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Por este motivo, las empresas estarán obligadas a llevar un registro de valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extras salariales de su plantilla, disgregados por sexos y distribuidos por grupos profesionales o puestos de trabajo igual o de igual valor.

Los trabajadores tienen derecho a acceder por medio de la representación legal de los trabajadores de la empresa, el registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, el promedio de las retribuciones en los trabajadores de un sexo sea superior a las del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el registro salarial una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

#### Artículo 26.3. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, la promoción, la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.



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

#### Artículo 27. Promoción profesional.

La promoción, dentro de cada grupo profesional, será realizada por la dirección de la empresa, que tendrá en cuenta los conocimientos básicos de los cometidos, la titulación necesaria, la experiencia en las funciones asignadas, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

No se producirán ascensos automáticos por causas de vacantes, cumplimiento de años o tiempo de prestación de servicios a la empresa.

#### Artículo 28. Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios en la empresa Transports Guixà, SL, estará clasificado en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I Personal superior y técnico.
- Grupo II Personal de administración.
- Grupo III Personal de movimiento.
- Grupo IV Personal de servicios auxiliares.

Los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, cuando se les requiera por necesidades de la organización.

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

Grupo II. Personal de administración. Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos os trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas as funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Grupo III. Personal de movimiento. Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos.

Grupo IV. Personal de servicios auxiliares. Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas.

Dentro de cada grupo profesional, se clasificará al personal en alguna de las categorías enunciadas y descritas en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

#### Artículo 29. Prevención de riesgos laborales

A efectos de promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo, será de aplicación la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, que establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva.

De conformidad con la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, en las empresas de más de 50 trabajadores existirá la obligatoriedad de constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales, se recomiendan el método PSQ CAT 21 COPSOQ, y la versión que proponga el Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen, durante la vigencia del mismo a reunirse para incorporar y adecuar el texto de la Ley de prevención de riesgos laborales.

#### Artículo 30. Acoso sexual y moral.

En caso de inexistencia en la empresa de protocolos, se estará a lo dispuesto en el presente artículo. Por tanto, las partes acuerdan:

##### Definiciones.

A) Acoso sexual: Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

El acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos, tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

B) Acoso moral: Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de manera intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el ámbito de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menosprecio o atente contra la dignidad del trabajador, a quien se le intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente el entorno laboral. Estas conductas tendrán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador.

Este acoso por parte de los compañeros o superiores jerárquicos, tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurren.

##### Protocolo de actuación.

La denuncia dará lugar al inmediato apertura de un expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, creándose una comisión de, no más de dos personas, con la debida formación en esta materia de existir en el empresa, especialmente encaminada a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, por lo que se establecerán las medidas adecuadas.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo pidió expresamente la persona afectada, que de estimarlo conveniente, también podrá requerir esté presente en todo el procedimiento.

En las indagaciones que se hagan, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse adecuados al esclarecimiento de los hechos ocurridos.

Este proceso tendrá una duración máxima recomendable de 10 días, y durante su tramitación se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

De acreditarse la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo esté dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa a la imposición de una sanción de acuerdo a la calificación establecida en el régimen disciplinario. Las personas que realicen el seguimiento del expediente no podrán tener relación

de dependencia directa o de parentesco, con cualquiera de las partes, ni ser el denunciante ni el denunciado.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de las condiciones laborales.

Aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección Integral contra la violencia de género.

#### Artículo 31. Resolución de conflictos.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 82.3 apartado C de TRLET, la parte social y la parte empresarial, pactan que en caso que se produzcan las condiciones del artículo 82.3 del TRLET, se convocará de urgencia a los representantes de los trabajadores extraordinario y se establecerá una comisión negociadora para pactar nuevas medidas temporales en las materias que contempla el mismo artículo 82.3 del TRLET.

En el caso que no haya acuerdo en esta materia se determinará una Comisión Paritaria para llegar a acuerdos cuando haya discrepancias. Tal como regula el artículo 91 de la TRLET.

#### ANEXO I TABLAS SALARIALES AÑO 2019 (Revisión del 2,2%)

Grupos	Salario Base	Plus Categoría	Total Mes/Día	Hora extra
<b>GRUPO I. Personal superior y técnico</b>				
Jefe de Servicio	2052,26	549,04	2601,30	-
Jefe de sección	1599,15	357,14	1956,29	-
Jefe de negociado	1295,32	319,82	1615,15	-
Jefe de trafico 1º	1332,64	319,82	1652,46	-
Jefe de trafico 2º	1226,02	159,91	1385,93	-
<b>GRUPO II. Personal administrativo</b>				
Oficial 1º	1279,33	319,82	1599,15	13,32
Oficial 2º	1066,11	327,29	1393,39	11,61
Auxiliar adm.	852,88	159,51	1012,79	8,52
Telefonista	793,39	106,60	900,00	7,46
<b>GRUPO III. Personal de movimiento</b>				
Conductor mecánico	40,51	11,01	51,52	13,03
Conductor	37,30	10,90	48,21	12,19
Cond. furgoneta/veh.lig	35,18	10,81	45,99	11,62
Carretilero	29,85	10,13	39,98	10,11
Mozo-esp	25,58	8,00	33,58	8,52
Mozo	23,45	5,32	28,78	7,46
<b>GRUPO IV. Personal de servicios auxiliares</b>				
Vigilante/ordenanza	852,08	127,92	980,80	8,52

Dietas importe día: 40,07 EUR

Comida 12,20 EUR  
Cena 12,20 EUR

Dormir 11,39 EUR  
Desayuno 4,88 EUR

Comida plaza-importe /día: 10,79 EUR

Barcelona, 28 d'octubre de 2020

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