

RESOLUCIÓ

TRE/3058/2007, de 13 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0804295).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona, subscrit per ACET, TRANSCALIT, CCOO i UGT el dia 13 de juliol de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2007-2010 (codi de conveni núm. 0804295) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 13 de setembre de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona per als anys 2007-2010

Preàmbul

Els integrants de la Comissió Negociadora del Conveni, formada, per part empresarial, per representants de les associacions empresarials TRANSCALIT i ACET i, per part dels treballadors/ores, per representants de les centrals sindicals CCOO i UGT, es reconeixen representativitat i legitimitat suficients per a la negociació d'aquest Conveni.

Article 1

Àmbit territorial

Les disposicions d'aquest Conveni obliguen totes les empreses situades a la província de Barcelona i les que, malgrat residir en un altre lloc, tenen establiment dins de la província, pel que fa al personal que hi està adscrit.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni obliga qualsevol activitat empresarial de transport de mercaderies per tota mena de vies terrestres, en vehicles automòbils que circulin sense camí de rodament fix i sense mitjans fixos de captació d'energia, així com les activitats que la Llei 16/1987, d'ordenació dels transports terrestres, anomena auxiliars i complementàries del transport de mercaderies.

En virtut del principi d'unitat d'empresa, aquest Conveni s'aplica a tots els serveis de cada empresa l'activitat principal de la qual estigui inclosa en el seu àmbit funcional; si es tracta de serveis que constitueixen unitats de negoci independents, amb comptes d'explotació també independents i que desenvolupen activitats no compreses en l'àmbit d'aquest Conveni, no se'ls hi aplica si ho pacten expressament les representacions de l'empresa i dels treballadors/ores afectats, mitjançant un conveni col·lectiu estatutari.

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni afecta els treballadors/ores de les empreses que comprèn, tret de les excepcions que conté l'article 1 de l'Estatut dels treballadors vigent.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni entra en vigor amb tots els efectes l'1 de gener de 2007, i té vigència fins al 31 de desembre de l'any 2010, independentment de la data de publicació al BOP i/o DOGC, excepte pel que fa a les dietes, de conformitat amb el que preveu l'article 25.

Atès el caràcter retroactiu d'aquest Conveni, els endarreriments als quals doni lloc la seva aplicació han de ser abonats en el termini màxim d'1 mes a partir de la data de notificació a les parts de l'acord de registre i disposició de publicació per part de l'autoritat laboral, d'acord amb el que preveu l'article 90 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, sens perjudici d'un acord formalitzat per escrit entre l'empresa i els representants dels treballadors/ores.

Article 5

Denúncia i revisió

La representació de la part que vulgui revisar o modificar aquest Conveni ha d'efectuar la denúncia almenys amb 3 mesos d'antelació a la data de caducitat. Si cap de les parts no el denuncia, es considerarà prorrogat tàcitament fins a 3 mesos després que alguna de les parts faci la denúncia.

Si les converses o els estudis motivats per la revisió del Conveni es prolonguen un temps superior a la seva vigència inicial o a qualsevol de les prorroques, es considerarà prorrogat fins que aquests finalitzin.

Article 6

Increment i revisió salarial

Per a 2007 regeixen les taules salarials de l'annex 1 (un 2% d'IPC previst més 1 punt dóna un 3%).

En el cas que el 31 de desembre de 2007 l'índex de preus de consum (IPC) establert per l'Institut Nacional d'Estadística registri un increment superior al 2%

previst, cal efectuar una revisió de la xifra esmentada tan aviat com això es constati oficialment; és a dir, si l'IPC en data 31 de desembre de 2007 excedeix el 2%, s'han de revisar els conceptes retributius pel que fa a l'excés resultant amb efectes des de l'1 de gener de 2007.

Per al 2008, es pacta un increment equivalent a la previsió d'inflació per a aquest any més 1 punt, aplicat a les taules de l'annex 1 i la resta de conceptes econòmics augmentats el 2007, excepte els conceptes amb quantia i vigència pactada de forma diferent.

En el cas que el 31 de desembre de 2008 l'índex de preus de consum (IPC) establert per l'Institut Nacional d'Estadística registri un increment superior a la previsió d'inflació per a aquest any, cal efectuar una revisió salarial, tan aviat com això es constati oficialment, pel que fa a l'excés sobre la xifra indicada. Aquest increment s'ha d'abonar amb efectes des de l'1 de gener de 2008 i aplicat a les taules i la resta de conceptes econòmics que serveixin de base per al càlcul pactat inicialment per a aquest any.

Per a l'any 2009, es pacta un increment equivalent a la previsió d'inflació per a aquest any més 1 punt, aplicat a les taules de l'annex 1 i la resta de conceptes econòmics augmentats el 2008, excepte els conceptes amb quantia i vigència pactada de forma diferent.

Si el 31 de desembre de 2009 l'índex de preus de consum (IPC) establert per l'Institut Nacional d'Estadística registri un increment superior a la previsió d'inflació per a aquest any, cal efectuar una revisió salarial, tan aviat com això es constati oficialment, pel que fa a l'excés sobre la xifra indicada. Aquest increment s'ha d'abonar amb efectes des de l'1 de gener de 2009 i aplicat a les taules i la resta de conceptes econòmics que serveixin de base per al càlcul pactat inicialment per a aquest any.

Per a l'any 2010, es pacta un increment equivalent a la previsió d'inflació per a aquest any més 1 punt, aplicat a les taules de l'annex 1 i la resta de conceptes econòmics augmentats el 2009, excepte els conceptes amb quantia i vigència pactada de forma diferent.

Si el 31 de desembre de 2010 l'índex de preus de consum (IPC) establert per l'Institut Nacional d'Estadística registra un increment superior a la previsió d'inflació per a aquest any, cal efectuar una revisió salarial, tan aviat com això es constati oficialment, pel que fa a l'excés sobre la xifra indicada. Aquest increment s'ha d'abonar amb efectes des de l'1 de gener de 2010 i aplicat a les taules i la resta de conceptes econòmics que serveixin de base per al càlcul pactat inicialment per a aquest any.

Els increments que es disposen en aquest article s'han de realitzar en tots els supòsits sobre tots els conceptes retributius, amb excepció dels que la seva quantia ja estigui plantejada en el seu articulat de forma diferent.

Article 7

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar sempre amb aquest caràcter.

Si l'autoritat laboral competent, en l'exercici de les seves facultats, no aprovés algun dels pactes del Conveni, aquest quedaria sense eficàcia pràctica i s'hauria de reconsiderar totalment.

Article 8

Garantia personal

S'han de respectar les situacions personals que, amb caràcter global, millorin el que pacta aquest Conveni, i s'han de mantenir estrictament "ad personam", llevat del que preveu l'article 19.7 sobre assignacions voluntàries, establertes a partir de l'1 de febrer de 1998.

Article 9

Comissió Paritària interpretadora del Conveni

Les funcions de la Comissió Paritària són interpretar autènticament el Conveni col·lectiu, arbitrar en les qüestions o problemes que les parts sotmetin a la seva consideració, vigilar l'estricta compliment del que s'ha pactat i analitzar l'evolució de les relacions entre les parts contractants. Ambdues parts convenen d'informar la Comissió Paritària dels dubtes i les discrepàncies que es puguin produir com a conseqüència de la interpretació i l'aplicació del Conveni col·lectiu.

Perquè aquesta Comissió emeti dictamen i actuï segons la forma reglamentària prevista, es requereix l'acord majoritari d'ambdues representacions prèviament al plantejament dels diferents supòsits davant la jurisdicció competent. Aquesta Comissió està composta per 8 vocals empresaris i 8 vocals treballadors del ram.

Els components de la Comissió Paritària els elegeixen les seves representacions respectives, preferentment si han participat en les deliberacions d'aquest Conveni col·lectiu. Aquesta Comissió Paritària s'ha de reunir obligatòriament a instància de qualsevol de les parts, previ avís amb 24 hores d'antelació com a mínim. La Comissió la presideix la persona que nomenin els seus membres, o bé la persona que designi l'autoritat laboral competent.

S'han de crear les comissions de mudances, grues i matèries perilloses, formades per empresaris/àries i treballadors/ores del sector, sota la presidència del president/a del Conveni, si escau, les quals, amb un calendari de reunions preestablertes, han de negociar els problemes que derivin d'aquestes activitats. Els acords que es prenguin en aquestes comissions, a través de la Comissió Paritària del Conveni, s'han d'incorporar al text del Conveni i n'han de formar part.

S'acorda fixar com a domicili de la Comissió Paritària del Conveni, amb tots els efectes, qualsevol de les seus de les organitzacions que firmen, que són les següents:

- a) TRANSCALIT: avinguda Meridiana, 350, 2n, 08027 Barcelona.
- b) ACET: Mare de Déu del Coll, 52-54, baixos, 08023 Barcelona.
- c) UGT Federació de Transports i Comunicacions i Mar de Catalunya: rambla de Santa Mònica, 10, 3r, 08002 Barcelona.
- d) CCOO Federació de Comunicació i Transport de Comissions Obreres de Catalunya: via Laietana, 16, 2a planta, 08003 Barcelona.

Article 10

Organització de la feina

L'organització de la feina és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, a la qual correspon determinar, si escau, la persona o les persones en les quals delega l'exercici d'aquesta facultat, que s'ha d'ajustar al que estableixen la llei, aquest Conveni i les normes i els pactes d'aplicació.

En l'exercici de les seves facultats d'organització de la feina, correspon a la direcció de l'empresa, respectant les competències que en aquesta matèria tenen atribuïdes els òrgans de representació dels treballadors/ores a l'empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir les feines, adjudicar les tasques, adoptar nous mètodes d'execució d'aquestes, crear o amortitzar llocs de treball i ordenar-los en funció de les necessitats de l'empresa en cada moment, i determinar la manera com s'ha de dur a terme la feina en tots els aspectes.

Complir les ordres i les instruccions de l'empresari/ària en l'exercici regular de les seves facultats directives és obligació del treballador/a, que ha d'executar amb interès i diligència totes les feines que se li ordenin dins de la comesa general del seu grup i la seva competència professionals. Entre aquestes feines hi ha les tasques complementàries que siguin indispensables per dur a terme correctament la seva comesa principal.

Les relacions entre l'empresa i els seus treballadors/ores han d'estar presidides sempre per la lleialtat recíproca i la bona fe.

L'empresa i els representants dels treballadors/ores (comitè d'empresa, seccions sindicals i delegats/ades) han de determinar les funcions i les tasques pròpies de cada categoria en els casos no determinats en aquest Conveni. Les discrepàncies en relació amb les funcions que duen a terme els treballadors/ores a què es refereix l'article 1 de l'Estatut dels treballadors es poden tractar a la Comissió Paritària del Conveni.

Article 11

Productivitat

Ambdues parts acorden que la productivitat és funció tant del personal com dels factors que corresponen a la direcció de l'empresa i que constitueix, mitjançant aquesta, un dels mitjans principals per a l'elevació del nivell de vida.

Article 12

Sistemes d'incentius

La implantació de sistemes de remuneració amb incentius així com la modificació dels que ja hi ha s'han de fer de comú acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/ores. Si no arriben a cap acord, han d'acudir a la mediació, sol·licitada per qualsevol de les parts. Si s'implanten amb caràcter experimental i el resultat no és satisfactori, l'empresa pot suprimir-los unilateralment per pròpia iniciativa o ha de fer-ho a instància de la representació dels treballadors/ores en el termini d'1 any, a comptar des que es va implantar, sense que en aquest cas derivi cap dret adquirit per als treballadors/ores afectats, ja que el sistema de remuneració amb incentiu no té un caràcter consolidable, i sense que els rendiments comprovats durant la fase experimental del sistema de remuneració amb incentiu siguin vinculants posteriorment per a cap de les parts.

Les empreses han de facilitar i redactar les fórmules de càlcul dels incentius en funció dels rendiments d'acord amb un sistema clar i senzill.

Les empreses no poden imposar unilateralment un incentiu o una compensació econòmica que substitueixi les dietes i/o les hores extraordinàries, llevat que hi hagi un acord exprés entre l'empresa i el treballador/a.

Article 13

Rendiment mínim exigible i òptim

S'entén per rendiment mínim exigible el definit com a corresponent a una activitat normal en els sistemes internacionalment coneguts. S'ha de determinar un rendiment òptim que tingui com a objectiu limitar l'aportació del personal en la màxima mesura perquè no comporti un perjudici físic o psíquic per al treballador/a.

La determinació concreta tant del rendiment mínim exigible com de l'òptim i l'adjudicació del nombre d'elements o de la tasca necessària que correspongui s'han de fer de comú acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/ores i, si no arriben a un acord, han d'acudir a la mediació, sol·licitada per qualsevol de les parts, excepte quan s'implanti amb el caràcter experimental a què es refereix l'article anterior.

Un cop establert el rendiment mínim exigible, s'ha d'aplicar als treballadors/ores que no l'assoleixin per causes que els siguin imputables l'article 54.2.e) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Article 14

Normes de treball

Les normes de treball que garanteixin la bondat i la seguretat del servei s'han d'establir de comú acord entre les empreses i els representants dels treballadors/ores. En tot cas, les empreses poden exigir l'atenció, la vigilància i la neteja de l'interior dels vehicles, de la maquinària, dels estris, etc.

Les empreses tenen l'obligació que els vehicles estiguin en bones condicions, i que compleixin les normes i els reglaments que amb aquesta finalitat recull la llei.

Article 15

Redistribució i trasllats de personal

Si l'empresa, d'acord amb les necessitats de l'organització i la productivitat, redistribueix el personal, li ha de respectar la categoria professional i concedir un temps d'adaptació suficient i racional.

Si hi ha canvi de lloc de treball, les empreses han d'abonar als treballadors/ores el temps màxim invertit, analitzant individualment les situacions considerades. Les empreses tenen l'obligació de comunicar als treballadors/ores el canvi de domicili del centre de treball amb una antelació mínima de 3 mesos.

Si el canvi de lloc suposa un canvi temporal de residència, perquè aquesta potestat de l'empresa no repercuteixi en perjudici del treballador/a l'empresa ha de comunicar-ho per escrit amb un preavís, en què ha d'exposar les causes o els motius que justifiquen aquest desplaçament i indicar en la mesura que pugui el temps que pot durar, complint sempre el que estableixen l'article 40.4 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, i les disposicions posteriors.

Article 16

Jornada laboral

La jornada laboral és de 39 hores i 30 minuts setmanals de treball efectiu, de dilluns a divendres, regulada de conformitat amb la Llei 4/1983, i s'estableix un calendari de comú acord entre cada empresa i els representants dels treballadors/ores. En els casos en què l'empresa i els treballadors/ores estableixin, de comú acord, una jornada setmanal de 40 hores efectives, han d'acordar 3 dies de descans retribuïts, que es poden fer de la manera que pactin lliurement.

En l'àmbit de l'empresa, amb la negociació i l'acord previs amb els representants dels treballadors/ores, es pot establir un calendari de distribució diferent de la jornada que impliqui la possibilitat de superar els límits màxims, d'acord amb el que preveu en Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, respectant els descansos mínims fixats per la llei.

Els treballadors/ores tenen 20 minuts diaris, com a mínim, de temps per a l'entrepà. Aquest temps té la consideració de treball efectiu amb tots els efectes. Els contractats/ades a temps parcial tenen un temps de descans per a l'entrepà proporcional a la seva jornada, i el poden ampliar fins a 20 minuts com a mínim sense que aquesta diferència tingui la consideració de treball efectiu.

S'han de respectar les condicions més beneficioses pactades entre les empreses i els treballadors/ores.

Les empreses que obren en dissabte i que estan recollides en les excepcions no poden fer una jornada legal superior a 4 hores.

Així mateix, es considera permisible treballar en dissabte en els casos següents:

a) Els porters/ores de les empreses que tinguin aquest servei de vigilant, d'acord amb els torns que tinguin establerts.

b) El personal encarregat de la reparació de camions quan aquests hagin de continuar el viatge el dilluns a primera hora.

Amb caràcter general s'han de mantenir en dissabte les guàrdies i els reforços per a les situacions excepcionals d'urgència, és a dir, per a la feina no habitual. Aquestes guàrdies les han de fer els treballadors/ores que treballaven en dissabte abans d'aquest acord, i a través d'un sistema de torns estrictament rotatori.

Excepcions esmentades (en vigor des de l'1 de gener de 1985):

Mudances.

Mercaderies peribles.

Medicaments i subministraments hospitalaris.

Distribuïdors/ores de productes derivats del petroli.

Grues de construcció, especials de gran tonatge i salvament

Agències de transports de qualsevol activitat de transport que treballaven en dissabte fins ara.

En tots els casos de les excepcions s'ha de treballar de manera rotativa 2 dissabtes de cada 6, com a màxim. En les empreses de menys de 10 treballadors/ores, s'ha de tenir en compte el nombre de treballadors/ores de plantilla per establir la rotació. La modificació pactada per treballs en dissabte no implica reducció de jornada.

A partir d'aquest acord, es mantenen els drets adquirits tant individualment com col·lectivament, i les empreses que anteriorment feien la jornada de dilluns a divendres mantenen en tots els casos aquesta situació.

Article 17

Hores extraordinàries

Es consideren com a tals les que excedeixen la jornada establerta que consti en el calendari laboral pactat en cada empresa, amb els criteris exposats en l'article anterior.

La seva realització és voluntària per part dels treballadors/ores, tret de les excepcions establertes en les disposicions vigents en la matèria.

Aquestes hores extraordinàries s'han d'abonar a un preu únic, que en cap cas ha de ser inferior al concepte d'hora ordinària pactada a aquests efectes i figurada a les taules. La quantia de les hores extraordinàries es reflecteix per a cada categoria a les taules salarials annexes.

Article 18

18.1 Vacances.

Tot el personal al servei de les empreses regides per aquest Conveni té dret a gaudir d'un període de 30 dies naturals de vacances retribuïdes en funció del salari real. Preferentment, es fan entre els mesos de juny i setembre, tret de les empreses en què, pel tipus de feina que fan, durant aquest període s'incrementi l'activitat productiva. En aquest últim cas, els treballadors/ores tenen un increment de les vacances de 2 dies, que no poden afegir-se en el cas de fer les vacances fraccionades.

Dins del primer trimestre de l'any, s'han d'establir de comú acord entre els representants dels treballadors/ores i l'empresa les dates de gaudi de les vacances per a cada treballador; un cop fixades, les empreses no poden modificar-les unilateralment.

Independentment d'això, les empreses poden pactar individualment amb els treballadors/ores, amb la intervenció dels seus representants, el fraccionament de les vacances, de manera que 21 dies es facin en el període d'estiu de forma consecutiva (s'entén per període d'estiu el comprès entre el 21 de juny i el 21 de setembre) i la resta, 14 dies naturals, al llarg de l'any, que es pot fraccionar de mutu acord entre les parts.

Aquest pacte es pot aplicar a mesos diferents dels d'estiu, també de comú acord, si el fraccionament afecta vacances establertes.

Les vacances no es poden començar un dia de descans setmanal ni la vigília.

18.2 Fons de vacances.

S'estableix un fons de vacances, per compensar les despeses de desplaçaments per vacances, d'una quantia de 250 euros per a l'any 2007, 300 euros per al 2008, de 350 euros per al 2009 i 400 euros per al 2010, o la part proporcional segons la permanència del treballador/a a l'empresa.

Les esmentades quantitats s'han d'abonar als treballadors/ores coincidint amb el gaudi de les vacances.

Article 19

Condicions econòmiques i estructura salarial

19.1 Totes les percepcions econòmiques dels treballadors/ores, en diners o en espècie, per la prestació professional dels serveis laborals, tant si retribueixen el treball efectiu com el temps de presència o els períodes de descans computables com a treball, tenen la consideració de salari.

19.2 No tenen la consideració de salari les quantitats que s'abonen als treballadors/ores pels conceptes següents:

- a) Les indemnitzacions o els abonaments per despeses que hagin de ser efectuades pel treballador/a com a conseqüència de la seva activitat laboral.
- b) Les indemnitzacions o les compensacions corresponents a trasllats, desplaçaments, suspensions o acomiadaments.
- c) Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- d) Qualsevol altra quantitat que s'aboni al treballador/a per conceptes compensatoris similars als esmentats més amunt.

19.3 En l'estructura del salari es distingeixen el sou o salari base, els complements salarials i les assignacions voluntàries addicionals.

19.4 Aquest Conveni estableix per a cada categoria un salari base i un plus de conveni, que consten en les taules salarials annexes.

Aquestes percepcions són mínimes i obligatòries, i per assolir-ne la quantia no es pot absorbir cap quantitat, tret d'aquelles a què es refereix l'apartat 19.7 d'aquest article.

19.5 Complementos per quantitat o qualitat de feina, que s'estableixen per retribuir una millor qualitat o una quantitat més gran de feina feta, i són, entre d'altres, les primes o incentius, els plusos d'activitat i d'assistència i les hores extraordinàries. No tenen caràcter de consolidables.

19.6 En espècie, com ara la manutenció i l'allotjament, l'import dels quals no pot excedir en cap cas el 30% del sou o salari base.

19.7 A partir de l'1 de febrer de 1998, data d'entrada en vigor de l'Acord general per a les empreses de transports per carretera, les empreses poden assignar als treballadors/ores quantitats en metàl·lic o en espècie de manera voluntària, lliure i diferenciada, segons un criteri estimatiu, sense requerir-los l'acceptació ni cap contraprestació, sempre que aquesta retribució voluntària (cotitzable amb tots els efectes a la Seguretat Social) sigui totalment independent de la resta de conceptes retributius que correspongui percebre al treballador/a per disposició legal, per aquest Conveni col·lectiu o per pacte individual. La seva concessió o modificació no pot suposar discriminació per les causes especificades en l'article 4.2.c) de l'Estatut dels treballadors.

Pel caràcter no consolidable amb què es pacta aquest concepte retributiu, les assignacions voluntàries concedides a partir de l'1 de febrer de 1998, o en virtut de convenis o pactes que les autoritzin amb aquest caràcter, no donen dret a reclamació si es redueixen o se suprimeixen, excepte en els casos de discriminació considerats en el paràgraf anterior.

Les empreses han d'informar semestralment els representants dels treballadors/ores del nombre de treballadors/ores a qui en aquest període hagin abonat assignacions voluntàries i del percentatge que aquestes representen amb relació a la massa salarial bruta de tota l'empresa o centre de treball.

Article 20

Gratificacions extraordinàries

Les pagues de juny, Nadal i març s'han d'abonar a raó de l'import corresponent a 30 dies de la columna de salari base i plus de conveni, més l'antiguitat.

S'han de pagar aquestes gratificacions abans del 22 del mes corresponent, excepte la de Nadal, que s'ha d'abonar el 15 de desembre al més tard, tret que l'abonament es faci prorratejat mensualment, i si no, quan s'acordi amb els representants legals dels treballadors/ores.

Si el temps de serveis és inferior a l'any, s'han d'abonar proporcionalment als serveis prestats.

L'any d'ingrés del treballador s'ha de liquidar, en les dates d'abonament de les pagues, la part proporcional al temps treballat.

Article 21

Plus de perillositat i feina a les cambres de congelació

a) Plus de perillositat.

El personal que fa feines de transport (conductors/ores i acompanyants/antes) o manipula productes inflamables, tòxics i explosius i tota mena d'àcids recollits en ADR, ha de percebre, durant el temps que faci aquestes feines, un plus consistent en el 10% del salari base més l'antiguitat.

Les empreses autoritzades per al transport i la manipulació de mercaderies catalogades de perilloses en règim de càrrega fraccionada, de comú acord amb els representants dels treballadors/ores, han de designar (i formar oportunament) entre la plantilla un nombre de mossos/mosses especialitzats en funció del volum d'aquestes mercaderies perquè facin preferentment aquestes feines. Aquest grup ha de percebre, per aquest concepte, el 10% del salari base mensual més l'antiguitat.

La Comissió Paritària ha d'estudiar les formes i les modalitats d'aquests plans de formació.

Quan un vehicle de mercaderies perilloses entri al taller per ser reparat, l'empresa ha de fer la desgasificació corresponent, ajustant-se en tot cas al que estableix la legislació vigent.

b) Plus de feina en cambres de congelació.

Els treballadors que realitzin la seva feina de forma habitual continua o discontinua als túnels o cambres de congelació, suportant temperatures de la banda de congelació de -18°C o inferiors, han de percebre per a l'any 2007, a partir de l'acord de registre del Conveni, un plus de feina penosa per una quantia bruta mensual de 50 euros. El 2008 la quantia ha de ser de 55 euros. El 2009 la quantia ha de ser de 60 euros i de 65 euros el 2010.

S'ha d'entendre meritat el plus quan la temperatura de la banda de -18°C establerta per al emmagatzematge de productes congelats tingui oscil·lacions produïdes per manutenció o obertura de portes motivada per l'entrada o sortida de mercaderies i quan, a més a més, el treballador estibi o carregui manualment els productes congelats des de la cambra de congelació fins al vehicle.

Per la naturalesa del plus aquest es deixa d'abonar, en tots els casos, quan desapareguin les circumstàncies causants i es donin al treballadors les mesures de protecció individual que evitin el risc o es deixi de treballar en aquestes condicions. S'ha d'entendre com a mesures que evitin el risc aquelles que suposin que el treballador no pateixi les baixes temperatures de les cambres, com poden ser cabines climatitzades en carretes, donant per entès que la roba d'abric no suposa l'eliminació d'aquesta circumstància.

El fet de percebre aquest plus és compatible amb el gaudiment del dia addicional per assumptes propis per la feina en cambres frigorífiques a 0°C .

Quant a la jornada per aquest tipus de feina es troba regulada al Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre.

Article 22

Plus de nocturnitat

Independentment de la manera com els treballadors/ores siguin contractats, quan prestin serveis entre les 22 i les 6 hores han de percebre un plus consistent en el 25% del salari base, que es merita proporcionalment al temps treballat comprès en l'horari referit.

Article 23

Plus d'antiguitat

La promoció econòmica segons el treball desenvolupat, que es merita des del dia 1 del mes natural següent al seu venciment, s'ha de satisfer a raó d'un 5%, per als 2 biennis, i d'un 10%, per als 5 quinquennis, del salari base pactat en aquest Conveni per a cada categoria.

Article 24*Menyscapte de diners*

El personal que fa funcions de cobrament de manera habitual, sigui quina sigui la seva categoria laboral, ha de percebre pel concepte de menyscapte de diners la quantitat de 9,19 euros mensuals si l'import cobrat en efectiu és igual o superior a 928 euros mensuals, respectant-li els drets adquirits.

Article 25*Dietes*

El personal que surt de la seva residència a causa del servei té dret a percebre una indemnització per les despeses que s'originen, que s'anomena dieta (annex 2).

A l'efecte de meritació de dietes, es consideren com a tals només els desplaçaments fora de la residència habitual del treballador/a, i es comptabilitza el temps transcorregut des de la sortida del productor del seu centre de treball (entenen-se com a tal el que consti al contracte de treball) fins a l'arribada.

Dóna dret a la percepció de la dieta completa la realització d'un servei que obligui el conductor/a a dinar, sopar i dormir fora de la seva residència habitual.

Es percep la part de la dieta corresponent al dinar si el servei realitzat obliga a dinar fora de la residència habitual, i en tot cas, si la sortida s'efectua abans de les 12 hores i la tornada després de les 14 hores.

Es percep la part de la dieta corresponent al sopar si el servei realitzat obliga a sopar fora de la residència habitual, i en tot cas, si el productor surt abans de les 20 hores i torna després de les 22 hores.

La part de la dieta corresponent a dormir es percep si el servei realitzat obliga a dormir i esmorzar fora de la residència habitual.

L'empresa, abans del començament del viatge, ha de facilitar al conductor/a els mitjans adequats, de manera que aquest no hagi d'aportar recursos propis per satisfer els imports de la dieta que correspongui.

Les empreses queden exonerades de l'obligació de pagar la part corresponent a dormir si faciliten l'allotjament als treballadors/ores; tampoc no tenen l'obligació de pagar cap quantitat en concepte de dieta per esmorzar, dinar i/o sopar si la manutenció del treballador/a desplaçat no li costa res perquè és a càrrec de l'empresa. Llevat que s'acordi, amb la representació legal dels treballadors/ores, o en la seva absència individualment, la distribució del seu import com a millora de manutenció per dormir fora del seu domicili.

Les dietes TIR es comencen a meritjar un cop creuada la frontera espanyola i fins que es torna a creuar, de retorn al territori espanyol.

El conductor/a que fa una ruta sotmesa a la reglamentació ADR cobra com a dieta nacional la quantitat de 45,18 euros.

Sense que tingui la naturalesa jurídica de dieta, perquè no es dóna la circumstància de desplaçament a una localitat diferent de la de residència o prestació del servei, els àpats que hagi de fer el personal de plaça per necessitats del servei i a petició de les empreses tenen un caràcter extrasalarial, ja que constitueixen un ajut compensatori per fer l'àpat fora del domicili per necessitat de l'empresa. S'han d'abonar a raó de 9,72 euros, tal com figura en l'annex 2.

Es consideren àpats de plaça els del personal que retorna al centre de treball abans de les 20 hores. En queda exclòs el personal de torn. En aquesta matèria s'han de respectar especialment els drets adquirits.

Les empreses queden exonerades de l'obligació de pagar la part corresponent a la pernoctació si faciliten als treballadors allotjament, llevat que s'acordi amb la representació legal dels treballadors, o en la seva absència individualment, la distribució de l'import com a millora de manutenció per pernoctar fora del domicili del treballador.

Tots els imports de les dietes inclosos en l'annex 2 s'han d'abonar, amb caràcter retroactiu, a partir de l'1 de juliol de 2007 i durant la resta d'anys de vigència del Conveni. Amb efectes d'1 de gener s'han de revisar els imports amb l'IPC real de l'any anterior.

Article 26

Jubilacions

1. Jubilació forçosa.

Per fomentar les possibilitats de col·locació de treballadors/ores joves, la jubilació és forçosa (excepte si hi ha pacte en contra entre l'empresa i cadascun dels treballadors/ores interessats) quan els treballadors/ores fan 65 anys d'edat, sempre que tinguin cobert el període de carència necessari per tenir dret a una pensió de la Seguretat Social no inferior al 75% de la base reguladora de la prestació i sigui substituït per un altre treballador o bé s'incrementi la plantilla en els termes legalment previstos (Llei 14/2005 d'1 de juliol); en cas contrari, la jubilació forçosa es produeix en el moment en què s'assoleixi el dret a una pensió del percentatge.

2. Jubilació als 64 anys.

Ambdues parts també consideren molt positiva l'aplicació de la jubilació als 64 anys. Per això els que signen recomanen a totes les empreses i els treballadors/ores afectats per aquest Conveni la utilització del mecanisme legal que s'estableix en el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol.

Quan un treballador/ora amb contracte de treball indefinit es jubila als 64 anys, les empreses han de passar a la situació de fix indefinit un treballador/ora sotmès a la relació contractual temporal que tingui la mateixa categoria laboral i una antiguitat en l'empresa de més de 6 mesos.

3. Jubilació parcial.

De conformitat amb el que disposa l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors (modificat per l'article 1.7 de la Llei 12/2001), l'article 166 de la LGSS (modificat per l'article 34.6 de la Llei 24/2001) i els articles 8-17 del RD 144/1999, es considera jubilació parcial la iniciada després que es compleixin 60 anys i fins que es compleixin 65 anys que sigui simultània a un contracte de treball a temps parcial i estigui vinculada a un contracte de relleu concertat amb un treballador en situació de desocupació.

Les condicions que s'han de complir per subscriure un contracte a temps parcial i accedir, al mateix temps, a la jubilació parcial són les següents:

a) Per poder realitzar aquest contracte en el cas de treballadors que no tinguin encara l'edat de jubilació, l'empresa ha de celebrar, simultàniament, un contracte de relleu.

b) El treballador ha de complir els requisits exigits per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, tret de l'edat, que ha de ser inferior a l'exigida en 5 anys com a màxim; pot haver complert l'edat si compleix les condicions generals.

c) La jornada de treball i el salari s'han de reduir en un 85%, tret de pacte en contra.

d) Amb l'objecte de conciliar que la prestació i la distribució del 15% de la jornada que s'ha de treballar es realitzi amb criteris raonables per a l'organització del treball a les empreses i del criteri del treballadors, ambdós han de pactar la fórmula que s'ha d'aplicar.

e) La relació laboral s'extingeix en complir-se d'edat de 65 anys o bé en produir-se la jubilació total, i així mateix finalitza el contracte del substituït, tret que es transformi en indefinit, amb els beneficis establerts per la llei en aquest cas.

f) Són compatibles les percepcions obtingudes en ambdós casos, és a dir, la retribució del treball a temps parcial i la pensió de jubilació que la Seguretat Social reconegui al treballador.

g) El fet causant de la pensió de jubilació parcial s'entén produït el dia del cessament en el treball a jornada completa, sempre que se subscriguin els contractes a temps parcial i de relleu corresponents (RD 144/1999, article 10).

h) Mentre la legislació laboral ho permeti, les empreses han d'atendre la petició d'accés a la situació de jubilació parcial de tots els treballadors que compleixin els requisits legals, tinguin com a mínim 13 anys de permanència a l'empresa, mani-

festin per escrit la seva voluntat d'accedir-hi, excepte modificació legislativa que té readequació immediata.

i) Una vegada fet l'avís, el treballador ha de dur a terme el tràmit previ de sol·licitud davant l'INSS. Quan rebi d'aquest organisme la conformitat respecte al compliment inicial dels requisits exigits legalment, ho ha de posar en coneixement de l'empresa, perquè aquesta faci els tràmits corresponents per a la jubilació.

j) Un cop rebuda la sol·licitud del treballador de jubilar-se parcialment, l'empresa està obligada a acceptar-la en el termini de 30 dies a comptar des de la sol·licitud, sempre i quan hi hagi un treballador rellevista i es concretin de mutu acord les condicions que tindran lloc. Aquesta circumstància s'ha de posar en coneixement de la RLT.

k) En el cas de cessament del treballador rellevista el preavis per escrit s'ha de donar amb una antelació mínima de 15 dies previst a l'article 53 d'aquest Conveni per a les baixes voluntàries del treballador, és de 30 dies en els supòsits previstos en aquest article i en cas contrari l'empresa queda facultada per deduir dels conceptes de la liquidació final, un número de dies equivalent al de previs no comunicat.

Article 27

27.1 Accident de treball i malaltia.

En cas d'incapacitat temporal derivada d'accident, les empreses han de completar, fins arribar al 100%, el salari real a partir del mateix dia de l'accident, amb el límit màxim assenyalat en la legislació sobre accidents de treball. Durant el període d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, prescrit facultativament, ja sigui per accident o malaltia, s'ha de completar, fins arribar al 100%, el salari real des del primer dia. Es considera inclòs en aquest període el temps d'espera seguit d'hospitalització, i també el de recuperació, situacions que han d'acreditar els facultatius corresponents.

En cas de baixa per malaltia sense hospitalització, si és la primera baixa de l'any natural, es cobra el 100% del salari real des del primer dia, amb el límit màxim de la base de cotització de contingències professionals.

Als conductors/ores se'ls ha d'abonar el 100% del salari real.

En les baixes successives sense hospitalització, dins del mateix any natural, sempre que superin els 30 dies de durada, s'ha d'abonar el 90% del salari real a partir del dia 31, sense retroactivitat, amb el límit màxim de la base de cotització de contingències professionals.

A l'efecte d'aquest article, el salari real està constituït per totes les percepcions salarials en jornada ordinària obtingudes pel treballador/a en els 12 mesos anteriors a la data en què té lloc el fet causant.

27.2 Defunció fora de la plaça.

Si es produeix la defunció fora de la plaça, en funció de la feina i a causa d'aquesta, les despeses de trasllat de les restes són a càrrec de l'empresa, pel que fa a la quantia en què aquestes superin les prestacions que per a aquests casos té establertes la Seguretat Social.

Article 28

Roba de feina

Les empreses han de facilitar anualment als treballadors/ores la roba de feina que a continuació s'especifica (la d'estiu dins del primer trimestre i la d'hivern dins del tercer):

Personal administratiu de moll que ho sol·liciti: 2 bates o 1 pantaló, 1 jaqueteta i 1 camisa d'estiu.

Personal de moviment: a l'estiu, 2 pantalons i 2 camises de màniga curta; a l'hivern, 2 pantalons, 2 camises de màniga llarga, 2 jaquetes i 2 jerséis, i 1 anorac cada 2 anys.

Personal de taller i greixatge: 3 granotes o 3 jaquetetes, 3 pantalons i 2 jerséis.

Les empreses han de facilitar la roba de feina adaptada a premamà, en aquells casos que la interessada ho sol·liciti i li correspongui.

Les peces de roba esmentades, que han de ser de bona qualitat, així com els distintius que continguin, són d'ús obligatori durant la realització de la jornada laboral.

Les empreses han de tenir a disposició del personal guants per manipular ferros, material o objectes que requereixin la protecció de les mans.

Així mateix, s'ha de proveir del calçat de seguretat corresponent el personal que fa tasques que requereixin el maneig de material pesant o incisiu-tallant, respectant-li les garanties "ad personam".

En el cas de tasques que es porten a terme a l'aire lliure, s'ha de facilitar als treballadors/ores un equip complet de protecció contra la pluja que ha d'incloure obligatòriament un impermeable i unes botes adequades.

Article 29

Retirada del permís de conduir

Si es retira el carnet de conduir a un conductor/a a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per ordre d'aquesta, se l'ha de situar en un lloc de treball al més proper possible en l'escala de categories d'aquest Conveni, i se li han de garantir durant aquest període les percepcions corresponents a la seva categoria. Si la retirada és per 6 mesos, aquest benefici només es pot utilitzar una vegada.

Si per les característiques de l'empresa no hi ha cap lloc de treball diferent del de conductor/a, aquest benefici només s'aplica en un període de 6 mesos al 100%, i en la resta del període de suspensió es redueix al 80% de les percepcions que corresponguin.

Se n'exclou el cas d'ingestió de drogues i/o alcohol provada i/o habitual.

El contingut d'aquesta protecció s'amplia a les retirades produïdes durant el període "in itinere" (de, com a màxim, 1 hora d'anada i 1 hora de tornada), excepte en els casos de droga, alcohol i delictes tipificats en el Codi penal. En aquest cas se l'ha de situar en la categoria més propera, amb la retribució de la feina que faci.

Amb la finalitat de regular les possibles conseqüències legals derivades de l'aplicació del carnet per punts i de la seva pèrdua, a aquells treballadors que contractin una assegurança que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir necessari per a la seva feina i només per a això, prèvia justificació de la contractació de l'esmentada assegurança, l'empresa li ha d'abonar el cost de la pòlissa, amb un màxim de 75 euros anuals.

En el supòsit de què la retirada sigui d'aquelles que obliguen a l'empresa a mantenir el sou i acoblar-lo a una altra feina, l'import de l'assegurança percebuda (s'hi exclou les millores que pugui haver concertat el treballador al seu càrrec) l'empresa li ha d'abonar i si no es fa així l'empresa no està obligada a l'abonament del salari i, en tal cas, s'ha de situar durant el temps que duri l'esmentada retirada (fins a un màxim de 13 mesos) el treballador en excedència. S'ha de reincorporar immediatament al seu lloc de treball un cop recuperat el permís de conduir, i s'ha de mantenir igualment l'antiguitat i altres condicions laborals. En el cas de cessament a l'empresa, dins de l'any de cobertura el treballador ha de reintegrar l'import percebut per la prima de l'assegurança.

Article 30

Conductors/ores del grup 3 apartats 1, 2 i 3

a) El conductor/a que hagi estat absent més de 5 dies i torni al centre de treball habitual té dret al descans reglamentari establert.

b) Les empreses han de facilitar obligatòriament al conductor/ora els fulls de control i ruta establerts en la legislació vigent i en l'Acord internacional del transport per carretera.

c) En l'obtenció de la targeta de tacògraf digital, les empreses han d'abonar fins a un màxim de 30 euros, prèvia justificació de la seva obtenció. No obstant això, el treballador que l'obtingui ha d'estar a la plantilla de l'empresa pel un període no

inferior a 1 any, i ha de reintegrar l'import íntegre percebut en cas de cessament a l'empresa, abans de l'esmentat període.

d) En les renovacions del permís de conduir, ADR, targeta de tacògraf digital, tant les despeses que comporta com el temps emprat raonablement, fins a un màxim de 3 hores, són a càrrec de l'empresa, si bé el treballador que la faci ha de romandre a la plantilla de l'empresa un temps no inferior a 3 anys, i si cessa per voluntat pròpia abans que transcorri aquest període, ha de reintegrar els imports percebuts. En el cas de la renovació del carnet ADR, no hi ha límit temporal i ha de ser el raonablement necessari.

Article 31

Drets sindicals

a) Els treballadors/ores es poden reunir en assemblea fora de les hores de feina als locals de l'empresa, a petició dels representants dels treballadors/ores o les centrals sindicals més representatives del sector, amb l'autorització prèvia de l'empresa, que l'ha de concedir sempre que s'hagi avisat amb el temps suficient i que no hi hagi cap impediment greu.

b) Les empreses han de permetre àmpliament les tasques d'afiliació, propaganda i informació sindicals, si no alteren el procés de treball en circumstàncies normals. Es mantenen els drets sindicals vigents en el moment de la firma del Conveni. Els representants dels treballadors/ores tenen 40 hores mensuals retribuïdes.

c) Als comitès d'empresa i delegats de personal, sempre que s'elabori una norma d'acumulació d'hores sindicals (de la qual s'ha de lliurar còpia a l'empresa), les hores sindicals es poden acumular sense límit, fins i tot anualment. Aquesta norma d'acumulació ha de preveure, entre altres aspectes, sistemes perquè no es produeixin acumulacions que superin el total d'hores previstes al Conveni.

d) Cobrament de quota: les empreses estan obligades a descomptar de la nòmina la quota sindical sempre que el treballador/ora afectat ho sol·liciti per escrit. Els treballadors/ores que vulguin que la seva afiliació a un sindicat consti al seu empresari/ària, a l'efecte del que disposa el darrer paràgraf de l'article 55.1 de l'Estatut dels treballadors, li ho han de notificar per escrit, i l'empresari/ària té l'obligació d'acusar recepció de la comunicació.

e) Es reconeixen les seccions sindicals d'empresa. En les de més de 200 treballadors/ores, els sindicats que tinguin presència en el comitè d'empresa i a més una representació superior al 10% del sector, tenen dret a 1 delegat/ada sindical amb les mateixes condicions i els mateixos drets que la LOLS estableix per a les empreses de més de 250 treballadors/ores.

f) D'acord amb l'article 67 de l'Estatut dels treballadors, la reducció significativa de la plantilla o que impliqui situar-se per sota dels límits que determinen el nombre de representants en l'empresa pot donar lloc, per acord, a la reducció corresponent.

La fixació de la reducció significativa de plantilla s'ha d'efectuar de comú acord amb la representació legal dels treballadors/ores de l'empresa, els quals han de determinar a qui ha d'afectar la reducció, segons el seu criteri.

g) S'ha de dotar, previ acord amb l'empresa i amb els centres de 200 o més treballadors, del següent material:

1. Un local adient, sempre que sigui possible.
2. Material fungible d'oficina raonablement necessari.
3. Línia telefònica amb accés a Internet.
4. Equip informàtic bàsic.
5. Mobiliari d'oficina, amb les necessitats mínimes cobertes (taules, cadires, armaris, arxivadors).

h) En l'àmbit del Conveni, les empreses que tinguin més d'un centre de treball a la mateixa província es pot constituir, a proposta del Comitè d'Empresa i d'acord amb l'empresa, un Comitè Intercentres respectant la proporcionalitat de la representació sindical dels diferents centres i garantint el mínim d'un representant per centre.

Article 32

Salut laboral

a) Aspectes generals.

Les parts firmants del present Conveni col·lectiu, per certificar el seu compromís de col·laboració i millora respecte la seguretat i salut en el treball, han d'observar els criteris i continguts mínims en prevenció de riscos laborals subscrits per les diferents organitzacions empresarials i sindicals a l'Acord interconfederal per a la Negociació col·lectiva.

b) Política preventiva.

1. L'empresa, a partir del pla de prevenció es compromet a integrar la prevenció de riscos laborals en el conjunt de les seves activitats i disposicions, tant en els processos tècnics d'organització del treball com en la línia jeràrquica de l'empresa. El pla de prevenció ha de ser conegut per tots els treballadors/ores de l'empresa.

2. Com a principi general s'adoptaran les mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual i s'ha de vigilar el compliment de les mesures de prevenció adoptades.

3. Els objectius de la prevenció a l'empresa han de ser un reflex fidel de la dotació dels recursos i responsables que permetin la seva materialització.

4. En aquelles empreses que pel nombre de treballadors/es legalment no correspongui la constitució d'un comitè de seguretat i salut s'ha de constituir una comissió de treball integrada pels delegats/ades de personal i una representació empresarial per atendre i abordar els temes de seguretat i salut en el treball.

c) Vigilància de la salut.

1. La vigilància de la salut, a l'àmbit laboral s'ha de regir pels principis de pertinència, proporcionalitat i amb finalitat estrictament preventiva.

2. El conjunt de proves que s'hagin de fer s'han de tractar en el si del Comitè de Seguretat i Salut. Per això s'ha d'informar anualment al CSS, mitjançant document de caràcter epidemiològic, dels resultats de la vigilància de la salut. Els criteris epidemiològics que com a mínim s'han d'incloure han de ser els dels llocs de treball, edat i gènere, amb el respecte, en qualsevol cas, de la confidencialitat de dades dels treballadors/ores.

3. Els treballadors/ores, abans de sotmetre's a la vigilància de la salut han de ser informats dels objectius i dels seus continguts així com requerir el consentiment informat. S'ha de procedir a lliurar una còpia dels resultats dels exàmens de salut particulars als treballadors/ores que s'hi hagin sotmès.

4. Quan, com a resultat dels exàmens mèdics derivats de la vigilància de la salut amb relació a l'aptitud del treballador/ora per a l'execució de les tasques corresponents al seu lloc de feina, el treballador/ora serà qualificat com a "no apte" per a la seva feina habitual, s'ha de valorar en el si del CSS la possibilitat de canvi de lloc de treball, sempre que el treballador ho sol·liciti.

d) Formació en prevenció.

1. Per fomentar la cultura preventiva a l'empresa es considera indispensable la formació en matèria de prevenció de riscos laborals per als treballadors i per als seus comandaments. Per això segons les tasques que en cada centre de treball es desenvolupin s'han d'implantar plans de formació específics.

2. La formació que rebien els treballadors/ores ha d'estar centrada en el lloc de treball al qual són adscrits i ha de versar, com a mínim sobre:

a. Riscos potencials.

b. Productes que s'utilitzen.

c. Procediments de prevenció.

d. Proteccions mecàniques.

e. Equips de protecció individual (EPI): correcta elecció, ús, funcionament i manteniment.

La formació en matèria de prevenció s'ha de fer, sempre que sigui possible, dins de la jornada laboral, si s'opta per un altre horari alternatiu només es pot modificar

previ acord en el si del Comitè de Seguretat i Salut i no ha de suposar, en cap cas, un cost per als treballadors/ores.

e) Coordinació empresarial.

1. En el si del CSS s'ha de discutir el desenvolupament, concreció i posada en marxa dels mecanismes de coordinació preventiva. El mitjans de coordinació han contenir com a mínim la informació als treballadors/ores, delegats/ades, contractes i subcontractes d'obres i serveis, així com unes mesures de cooperació que facilitin la participació de tots els agents implicats, és a dir, empreses, representants dels treballadors/ores i serveis de prevenció.

f) Delegats/des de prevenció.

Els delegats/ades de prevenció, siguin o no membres del Comitè d'Empresa han de gaudir de les mateixes garanties en l'exercici de les seves funcions que es recullen a l'article 68 de l'Estatut dels treballadors així com les funcions i facultats recollides als articles 36.2.a, 36.2.c, 37.1 i 37.2 de la Llei de prevenció de riscos laborals, és a dir:

Reunions del CSS.

Convocatòries de l'empresari/ària relacionades amb la prevenció de riscos.

Visites al centre de treball quan s'han produït danys a la salut dels treballadors/ores.

Acompanyar els tècnics o persones que realitzin l'avaluació de riscos, membres del servei de prevenció, inspectors de treball.

g) Pausa PVD- Per a treballadors usuaris d'equips de pantalla de visualització.

Es consideren treballadors usuaris de PVD, tots aquells que superin les 4 hores diàries o 20 hores setmanals de treball efectiu amb els esmentats equips.

Amb la finalitat d'aplicar el criteri anterior, ambdues representacions han de negociar les pauses que corresponguin en els terminis previstos legalment (Reial decret 488/1997). Si no s'arriba a un acord ambdues representacions s'han de sotmetre als procediments TLC.

h) Dispositius correctors de la visió.

Els dispositius correctors de la visió a què es refereix el Reial Decret 488/1997, que es prescriu en els reconeixements mèdics, segons els protocols de vigilància de la salut pel lloc de treball, amb la finalitat de poder treballar a les distàncies requerides específicament en el lloc equipat amb pantalla de visualització de dades, han de ser proporcionats per l'empresari. Els terminis en què s'han de proporcionar s'han d'acordar a la RLT.

i) Terminis de resolució.

La Comissió Paritària ha de resoldre, en el termini de 3 mesos, els termes que entorn la salut laboral plantegin algunes parts.

Article 33

Reconeixement mèdic

Les empreses han d'establir els convenis de cooperació oportuns amb l'Institut Territorial d'Higiene i Seguretat en el Treball perquè, sent a càrrec de les empreses les despeses de desplaçament i les remuneracions no percebudes per aquest motiu, es facin amb una periodicitat anual els reconeixements mèdics preventius oportuns a tot el personal, sens perjudici del que determina la legislació d'accidents de treball sobre això.

Als conductors/ores, al personal que treballi davant d'una pantalla i als treballadors/ores exposats a productes químics, i tots aquells que estiguin exposats a les condicions de perillositat i treball penós establertes a l'article 21 d'aquest Conveni, si ho sol·liciten, se'ls ha de fer, a més, una revisió cada 6 mesos.

S'han de dur a terme les gestions oportunes perquè s'estableixin reconeixements mèdics específics per als diversos grups professionals, amb caràcter preventiu, tenint en compte les possibles malalties professionals.

Article 34

Permisos

34.1 Permisos retribuïts.

En el cas de matrimoni, el treballador/a té dret a una llicència de permís retribuït de 15 dies naturals.

Tres dies pel naixement d'un fill i per la defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització sense la necessitat de repòs domiciliari prescrit pel facultatiu corresponent, de parents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament per això, el termini ha de ser de 5 dies.

S'entén per desplaçament, quan el treballador necessiti anar fora de l'àmbit provincial o que, dins del mateix àmbit, suposi un temps superior a 6 hores amb els serveis públics normals.

Així mateix, s'ha de concedir 1 dia de permís retribuït per raó de casament de pares, germans/anes o fills/filles.

Cada un dels beneficis establerts en aquest article per als matrimonis o cònjuges s'ha d'aplicar, en la mateixa mesura, a les parelles de fet constituïdes legalment.

Igualment, les empreses han de concedir 2 dies de permís retribuït per assumptes personals als treballadors/ores que ho sol·licitin amb 48 hores d'antelació com a mínim i sempre que la concessió no afecti més del 10% del grup professional en un mateix dia. Les peticions han de ser ateses per ordre de sol·licitud, llevat de casos de força major acreditada. Els treballadors que desenvolupin habitualment la seva feina en cambres frigorífiques a menys de 0º centígrads han de disposar d'1 dia addicional per a assumptes propis.

34.2 Permisos no retribuïts.

Els treballadors/ores tenen dret a 5 dies de permís no retribuït l'any. Aquests dies no es poden afegir a l'inici i/o a la fi de les vacances. No poden coincidir 2 treballadors/ores de la mateixa secció gaudint d'aquest permís.

Article 35

Pòlisses

Les empreses estan obligades a contractar una assegurança d'accidents per als seus treballadors/ores, d'acord amb la normativa vigent. La causa dels supòsits ha de ser en tot cas l'accident laboral, les quantitats per a l'any 2007 han de ser les següents:

- a) Per incapacitat permanent absoluta per a qualsevol feina, 43.260 euros.
- b) En cas de mort, 38.110 euros.
- c) Per invalidesa permanent total per a la seva professió habitual, 24.720 euros.

Aquestes quantitats les han de cobrar els beneficiaris de les víctimes o els accidentats i tenen la mateixa vigència que el Conveni.

Les empreses disposen d'un termini màxim d'1 mes, a partir de la data de notificació a les parts de l'acord de registre i disposició de publicació per part de l'autoritat laboral, per adequar les pòlisses contractades a les cobertures que esmenta aquest article, d'acord amb el que preveu l'article 90 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Article 36

Pluriocupació

Les empreses es comprometen a no contractar treballadors/ores que prestin serveis en jornada plena en una empresa i el contracte dels quals comporti una situació de pluriocupació. En cap cas la suma de les 2 jornades no pot superar les 8 hores diàries.

Article 37

Classificació professional del personal

37.1 Del personal.

SECCIÓ PRIMERA

Principis generals

1. La classificació del personal que es consigna a continuació és merament indicativa i en cap cas no suposa l'obligació que hi hagi llocs de treball de tots els grups professionals ni de totes les categories relacionades, cosa que depèn de les necessitats de cada empresa.

2. Les comissions negociadores de convenis col·lectius d'àmbit inferior que considerin convenient qualsevol modificació, addició o supressió de grups o categories professionals en relació amb els establerts en aquest capítol poden formular a la Comissió Paritària de l'Acord general les propostes que considerin oportunes.

3. Sens perjudici dels drets econòmics i professionals derivats de les millores anteriors a aquest Conveni i d'acord amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, els treballadors/ores estan subjectes a la mobilitat funcional en el si de l'empresa, sense cap més limitació que les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i la pertinença al grup professional. També es pot efectuar la mobilitat funcional entre categories professionals que, per concórrer les circumstàncies previstes en l'article 22.3 de l'Estatut dels treballadors, hagin estat declarades equivalents per la Comissió Paritària de l'Acord general.

Els treballadors/ores que com a conseqüència de la mobilitat funcional facin funcions superiors a les de la seva categoria en un període superior a 6 mesos durant 1 any o a 8 durant 2 anys, poden reclamar l'ascens a la categoria corresponent a les funcions realitzades, d'acord amb la normativa aplicable. En tot cas, tenen dret a percebre les diferències salarials corresponents.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles que ho justifiquin se li encomanen, pel temps indispensable, funcions inferiors a les que corresponen a la seva categoria professional, el treballador/a té dret a continuar percebent la seva retribució d'origen. Aquesta situació s'ha de comunicar als representants dels treballadors/ores.

Independentment dels casos anteriors, els treballadors/ores, sense menyscabament de la seva dignitat, poden ser ocupats en qualsevol tasca o comesa de les del seu grup professional durant els espais de temps que no tinguin feina corresponent a la seva categoria.

SECCIÓ 2

Classificació general

El personal que presti serveis a les empreses incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu es classifica en algun dels grups professionals següents:

- a) Grup 1: personal superior i tècnic.
- b) Grup 2: personal d'administració.
- c) Grup 3: personal de moviment.
- d) Grup 4: personal de serveis auxiliars.

Grup 1

Personal superior i tècnic

S'entén com a tal el que amb iniciativa pròpia i dins de les normes dictades per la direcció o pels seus superiors jeràrquics exerceix funcions de caràcter tècnic i/o de comandament i organització. No s'hi inclouen les persones a les quals, per les característiques del seu contracte i/o de l'exercici de la seva comesa, correspongui la qualificació de personal d'alta direcció.

Aquest grup 1 està integrat per les categories professionals que es relacionen a continuació, les funcions i comeses de les quals són les que, amb caràcter indicatiu, també es consignen.

1.1 Director/a d'àrea o departament. És qui, en els serveis centrals de l'empresa,

és al capdavant d'una de les àrees o departaments específics en què s'estructuri l'empresa, i depèn directament de la direcció general d'aquesta.

1.2 Director/a o delegat/ada de sucursal. És qui amb iniciativa pròpia i dins de les normes dictades per la direcció de l'empresa, depèn directament d'aquesta o de les persones en qui aquesta delegui i exerceix funcions directives, de comandament i organització al capdavant d'una sucursal o un centre de treball d'importància de l'empresa.

Llevat que hi hagi un pacte exprés en contra, els qui siguin nomenats per ocupar llocs de treball de les categories 1.1 i 1.2 precedents, que exigeixen la màxima confiança, no consoliden els seus nomenaments fins que hagin superat el període de prova com a tals; si el personal que es promou a aquests càrrecs és ja empleat en l'empresa, el període de prova en aquests llocs de treball es redueix a la meitat.

Els qui hagin consolidat alguna d'aquestes categories professionals poden ser moguts en qualsevol moment i passar a la de titulat si anteriorment tenien aquesta categoria, o a la de cap de servei, mantenint a títol personal el sou assignat a la categoria de la qual hagin estat moguts, si bé els complements per quantitat i qualitat de feina i de lloc de treball han de ser, si s'escau, els que corresponen al lloc que s'exerceix efectivament.

1.3 Cap de servei. És qui amb iniciativa pròpia coordina tots o alguns dels serveis d'una empresa o centre de treball d'importància.

1.4 Titulat/ada de grau superior. És qui exerceix comeses per a l'exercici de les quals s'exigeix o es requereix el títol de doctor/a, llicenciat/ada o enginyer/a, en qualsevol dependència o servei de l'empresa.

1.5 Titulat/ada de grau mitjà. És qui exerceix comeses per a l'exercici de les quals s'exigeix o es requereix el títol acadèmic de grau mitjà, en qualsevol dependència o servei de l'empresa.

1.6 Cap de secció. És qui exerceix amb iniciativa i responsabilitat el comandament d'un dels grups d'activitat en què els serveis centrals d'una empresa s'estructuren, així com qui és al capdavant de l'administració d'una sucursal o centre de treball d'importància, sota la dependència del director/a o delegat/ada d'aquesta, si n'hi ha.

1.7 Cap de negociat. És qui, al capdavant d'un grup d'empleats/ades i depenent o no d'un cap de secció, dirigeix la tasca del seu negociat, sens perjudici de la seva participació personal en la feina, i respon de l'execució correcta de la feina del personal a les seves ordres. Queden classificats en aquesta categoria professional els analistes de sistemes informàtics.

1.8 Cap de tràfic de primera. És qui té al seu càrrec la direcció de la prestació dels serveis d'un grup de més de 50 vehicles de l'empresa o contractats per aquesta, i distribueix el personal i el material i les entrades i sortides d'aquest, així com elabora les estadístiques de tràfic, recorreguts i consum. Tant el personal d'aquesta categoria com l'encarregat/ada general d'agències de transport i de magatzemistes-distribuïdors/ores poden actuar de caps dels centres de treball en què no hi hagi director/a o delegat/ada de sucursal.

1.9 Cap de tràfic de segona. És qui, amb les mateixes atribucions i responsabilitats que l'anterior, dirigeix la prestació de serveis d'un grup de, com a màxim, 50 vehicles de l'empresa o contractats per aquesta, si no hi ha un cap de tràfic de categoria superior; en cas contrari, actuarà com a subordinat del cap de tràfic de primera, independentment del nombre de vehicles, coincidint amb aquest o al capdavant d'algun torn de treball.

1.10 Encarregat/ada general d'agències de transport i de magatzemistes-distribuïdors/ores. És qui, amb comandament directe sobre el personal i sota les ordres del director/a o delegat/ada de sucursal, si n'hi ha, té la responsabilitat de la feina, i la disciplina i seguretat del personal; li correspon l'organització o direcció del servei, indicant als subordinats la manera d'efectuar les feines que li siguin ordenades; per tant, ha de tenir els coneixements suficients per executar correctament les comeses que li encomani l'empresa inherents a la seva funció i per a la redacció

dels pressupostos de les feines que se li encarreguin, tenint cura que el material estigui a punt per a la feina en tot moment.

Tant el personal d'aquesta categoria professional com el de la categoria de cap de tràfic de primera poden assumir, a elecció de l'empresa, la direcció dels centres de treball en què no hi hagi director/a o delegat/ada de sucursal.

1.11 Inspector/a-visitador/a d'empreses de mudances. És qui, amb l'estudi previ d'una mudança o un servei, en fixa les normes d'execució, el taxa i el valora, i pot contractar el servei i inspeccionar-ne, al seu dia, l'execució. Ha de donar compte als seus caps de qualsevol incidència que observi i ha de prendre les mesures d'urgència que es considerin oportunes en els casos d'alteració del trànsit o accidents o incidències de qualsevol mena.

1.12 Cap de taller. Aquesta categoria professional inclou qui, amb la capacitat tècnica necessària, té a càrrec seu la direcció d'un taller la plantilla del qual és, com a mínim, de 50 operaris/àries. Ha d'ordenar i vigilar les feines que fan tant en les dependències de l'empresa com fora d'aquestes en cas d'avaria o accident.

1.13 Contramestre/estra o encarregat/ada. Aquesta categoria inclou qui, amb coneixements teoricopràctics, exerceix el comandament directe sobre un grup o una secció de 25 operaris/àries en tallers que tinguin entre 25 i 50 treballadors/ores; pot exercir la direcció en tallers de no més de 15 operaris/àries.

Grup 2

Personal d'administració

Pertanyen a aquest grup professional tots els treballadors/ores que en les diverses dependències o serveis de l'empresa fan funcions de caràcter administratiu, burocràtiques i/o de comptabilitat, incloent-hi les feines amb mitjans informàtics o ofimàtics i les de facturació; també s'hi inclouen les funcions de manteniment, control i atenció de caràcter general no incloses en un altre grup professional. Es classifica en les categories relacionades a continuació, i té com a funcions o tasques, amb caràcter indicatiu, les que s'estableixen a continuació.

2.1 Oficial/a de primera. És l'empleat/ada que, sota la seva responsabilitat, fa amb la màxima perfecció feines burocràtiques que requereixen una iniciativa plena, entre les quals hi ha la gestió de caràcter comercial, tant en l'empresa com en visites a clients/entes i organismes. En els centres de treball els empleats/ades administratius dels quals siguin entre 4 i 7, ambdós inclosos, pot actuar de cap d'aquests.

Queden inclosos en aquesta categoria els qui tinguin com a tasca principal fer feines de programació informàtica.

2.2 Oficial/a de segona. Pertanyen a aquesta categoria els qui estan subordinats al cap de l'oficina i, amb coneixements teòrics i pràctics adequats, fan normalment amb la perfecció deguda i amb la responsabilitat corresponent les feines que se'ls encomanen, incloent-hi les de caràcter comercial tant en l'empresa com en visites a clients/entes i organismes. En els centres de treball de, com a màxim, 3 empleats/ades administratius poden assumir la direcció d'aquests.

S'inclouen en aquesta categoria professional els treballadors/ores la tasca principal dels quals sigui la d'operador de sistemes.

2.3 Encarregat/ada de magatzem d'agències de transport, empreses d'emmagatzematge i distribució i de mudances i guardamobles. És l'empleat/ada que, depenent o no de l'encarregat/ada general, és responsable del magatzem o magatzems a càrrec seu i del personal que hi estigui adscrit de manera permanent o ocasional, i ha d'atendre les comandes, rebre les mercaderies i distribuir-les ordenadament per emmagatzemar-les, distribuir-les o repartir-les. Ha de registrar l'entrada i sortida de les mercaderies esmentades, i redactar i remetre a les oficines les relacions corresponents, amb indicacions de la destinació, la procedència i les entrades i les sortides que hi hagi.

Ha d'assumir la direcció dels magatzems en què no hi hagi director/a o delegat/ada de sucursal, encarregat/ada general ni cap de tràfic.

2.4 Encarregat/ada de garatge. És el responsable del bon ordre i de la segure-

tat del garatge, i té com a missió l'aprofitament adequat de l'espai, l'ordenació de l'estacionament dels vehicles i l'emmagatzematge i la distribució dels carburants i del material, i en porta un compte detallat.

2.5 **Auxiliar.** És l'empleat/ada que, amb coneixements de caràcter burocràtic, sota les ordres dels seus superiors, executa treballs que no suposen una complexitat especial.

2.6 **Telefonista.** És l'empleat/ada encarregat del maneig de la central telefònica o de qualsevol altre sistema de comunicació de l'empresa; se li poden assignar, a més, tasques de naturalesa administrativa i/o de control i recepció.

Grup 3

Personal de moviment

Pertanyen a aquest grup tots els empleats/ades que es dediquen al moviment, la classificació i l'arrossegament de mercaderies en les instal·lacions de l'empresa o fora d'aquestes, incloent-hi el manteniment dels vehicles. Es classifica en les categories professionals següents (les funcions de les quals s'esmenten, amb caràcter indicatiu, a continuació):

3.1 **Conductor/a mecànic.** És l'empleat/ada que, en possessió del carnet de conduir de la classe C+E, és contractat amb l'obligació de conduir qualsevol vehicle de l'empresa, amb remolc o sense, d'acord amb les necessitats d'aquesta. Si se li ho indica, ha d'ajudar en les reparacions. És el responsable del vehicle i de la càrrega durant el servei, i està obligat a emplenar, quan calgui, la documentació del vehicle i la del transport realitzat i a dirigir, si se li ho exigeix, la càrrega de la mercaderia. Li correspon fer les tasques necessàries per al funcionament correcte, la conservació i el condicionament del vehicle, així com les que siguin necessàries per a la protecció i la manipulació de la mercaderia. Ha de comunicar immediatament al responsable del taller o a la persona que l'empresa assenyali a aquest efecte qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Ha de cobrir els recorreguts pels itineraris que es fixin i si no estan fixats, pels que siguin més favorables per al compliment correcte del servei.

Queden automàticament classificats en aquesta categoria professional, encara que no tinguin el permís de conduir de la classe C+E, els conductors/ores que condueixin per a una mateixa empresa, durant més de 6 mesos, d'una manera contínua o alterna, algun dels vehicles als quals es refereix l'apartat 3.4.

3.2 **Conductor/a.** És l'empleat/ada que, tot i tenir el carnet de conduir de la classe C+E, és contractat només per conduir vehicles que requereixin carnet d'una classe inferior, sense la necessitat de tenir coneixements mecànics i amb l'obligació de dirigir, si se li ho ordena, el condicionament de la càrrega i de participar-hi activament així com en la descàrrega, sense excedir amb això la jornada ordinària. És el responsable del vehicle i de la mercaderia durant el viatge, i ha d'emplenar, quan calgui, la documentació del vehicle i del transport dut a terme. Li correspon fer les tasques complementàries necessàries per al funcionament correcte, la conservació i el condicionament del vehicle, així com les que siguin necessàries per a la protecció i la manipulació de la mercaderia. Ha de comunicar immediatament al responsable del taller o a la persona que l'empresa assenyali a aquest efecte qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Ha de cobrir els recorreguts pels itineraris que es fixin i si no estan fixats, pels que siguin més favorables per al compliment correcte del servei.

3.3 **Conductor/a-repartidor/a de vehicles lleugers.** És l'empleat/ada que, tot i tenir el carnet de conduir de la classe superior, és contractat per conduir vehicles lleugers. Ha d'actuar amb la diligència exigible per a la seguretat del vehicle i de la mercaderia, i li correspon la realització de les tasques complementàries necessàries per al funcionament correcte, el manteniment, la conservació i el condicionament del vehicle i la protecció d'aquest i de la càrrega. També té l'obligació de carregar i descarregar el vehicle i de recollir i repartir o lliurar la mercaderia. Ha de comunicar immediatament al responsable del taller o a la persona que l'empresa assenyali a

aquest efecte qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Ha de fer els recorreguts pels itineraris que es fixin i si no estan fixats, pels que siguin més favorables per al compliment correcte del servei.

3.4 Obligacions específiques dels conductors/ores, comunes a les categories professionals 3.1 i 3.2 Mitjançant el complement de lloc de treball que s'acordi col·lectivament en l'àmbit de l'empresa, a més de les obligacions generals del conductor/a, esmentades més amunt, que constitueixen la feina corrent, els corresponen les que deriven dels usos i costums i de la naturalesa del servei que facin. A títol merament indicatiu, s'esmenten les següents:

3.4 A. Quan condueixi vehicles cisterna ha de fer, en el seu propi vehicle, les comeses següents:

a) Inspeccionar l'estat, la netedat i la conservació de les cisternes i els seus accessoris, com ara canonades, boques de càrrega i descàrrega, vàlvules, manòmetres de pressió, elevadors, calefactores, bombes de descàrrega i similars.

b) Empalmar i desempalmar mànegues de càrrega i descàrrega, obrir i tancar vàlvules, controlar l'ompliment i el buidatge, fins i tot pujant dalt de les cisternes si cal; i purgar els dipòsits de les cisternes abans de descarregar-les, per evitar la contaminació dels productes en els tancs dels clients/entes.

c) Controlar les pressions i depressionar utilitzant les caretes i altres elements de seguretat que se li facilitin.

d) Si les cisternes són de gasos ha de controlar les pressions i comprovar, un cop efectuada l'operació de càrrega i/o descàrrega, l'estanquitat de les vàlvules de la cisterna, així com si la quantitat carregada es correspon amb els pesos màxims autoritzats.

3.4 B. Quan condueixi vehicles frigorífics ha de fer el següent:

Inspeccionar i vigilar el funcionament correcte de l'equip de producció de fred durant el transcurs del transport.

Dirigir l'estiba de la càrrega de manera que s'asseguri convenientment, quan calgui, la circulació de l'aire.

Efectuar el prerefredament de la caixa del vehicle abans d'iniciar-ne la càrrega.

3.4 C. Quan condueixi camions que portin vehicles ha de carregar i subjectar els vehicles al camió, així com descarregar-los.

3.4 D. Quan condueixi vehicles per transportar àrids o proveïts de grua, té l'obligació de fer les operacions necessàries per a la càrrega i descàrrega dels àrids i el maneig de la grua.

3.4 E. El conductor/a d'empreses de mudances i guardamobles ha de col·laborar activament en les feines pròpies de la mudança o servei que faci el vehicle que condueixi.

3.4 F. Quan condueixi furgons de fum negre, a més d'inspeccionar-ne l'estat, la netedat i la conservació i les boques de càrrega i descàrrega, ha d'empalmar i desempalmar les mànegues de càrrega i descàrrega del vehicle quan ho exigeixi el servei.

3.5 Capatàs/assa. És l'empleat/ada que, sota les ordres de l'encarregat/ada general, de l'encarregat/ada de magatzem o del cap de tràfic, reuneix les condicions pràctiques per dirigir un grup d'obrers i d'especialistes, s'ocupa de la càrrega o descàrrega de vehicles, de l'ordenació de recollides i repartiments i del despatx de les facturacions en qualsevol modalitat del transport. Ha d'atendre les reclamacions que es produeixin i donar compte diàriament del funcionament del servei al cap immediat; també ha de dur a terme tasques de control i vigilància anàlogues a les que s'indiquen per a l'encarregat/ada general i l'encarregat/ada de magatzem.

El capatàs/assa de mudances està sota les ordres de l'inspector/a-visitador/a i és l'encarregat/ada d'ordenar i supervisar la realització de la mudança, en què participa activament: embala i prepara, arma i desarma, i puja i baixa mobles, quadres, roba, pianos, caixes de cabals, maquinària i tota mena d'objectes anàlegs; carrega i descarrega capitonats, contenidors, etc. tant en domicilis com en el magatzem, el port o l'estació; instal·la adequadament els accessoris per efectuar aquestes càrregues i

descàrregues. S'encarrega d'emplenar documents i qualsevol altra documentació relacionada amb la mudança que la direcció li encomani.

3.6 Capitonista. És l'empleat/ada capaç de fer una mudança: embalar i preparar, armar i desarmar, i pujar i baixar mobles, quadres, roba, pianos, caixes de cabals, maquinària i tota mena d'objectes anàlegs; carregar capitonats, contenidors, etc. en domicilis, estacions, ports o magatzems; instal·lar adequadament els aparells necessaris per a aquestes càrregues i descàrregues. Pot substituir el capatàs/assa quan calgui.

3.7 Ajudant/a i/o mosso/mossa especialitzat. És qui té molta pràctica en la càrrega i la descàrrega de vehicles i en el moviment i la classificació de mercaderies, i ho fa amb rapidesa i aprofitament d'espai i amb seguretat. Quan formi part de la dotació d'un vehicle, ha d'ajudar el conductor/a en totes les incidències que es donin durant el servei; ha de portar la documentació de les mercaderies i encarregar-se de la càrrega i descàrrega d'aquestes i de la recollida o el lliurament als clients/entes. Quan acaba el servei, ha de lliurar al seu cap immediat la documentació degudament emplenada.

Li correspon el maneig dels aparells elevadors, les grues i la maquinària restant per a càrrega i descàrrega de vehicles en magatzem o agència i el moviment de mercaderies amb aquests. Abans d'iniciar la feina amb aquesta maquinària ha de rebre la preparació necessària per al correcte exercici d'aquestes comeses.

Se li pot encomanar que assumeixi la responsabilitat i el control de les càrregues i/o descàrregues de vehicles. Ha d'efectuar les feines necessàries, ajudant el conductor/a, per al correcte condicionament del vehicle i la protecció de les mercaderies.

En les empreses de mudances estan sota les ordres dels capitonistes i fan funcions auxiliars a les d'aquests.

3.8 Auxiliar de magatzem - basculer. Es classifica en aquesta categoria qui, sota les ordres de l'encarregat/ada de magatzem, rep la mercaderia, la pesa, l'etiqueta i la precinta o la introdueix en contenidors, o l'ordena tal com se li indica. Mou les mercaderies i les situa degudament un cop classificades, i també s'encarrega de mantenir net el local i de vigilar les mercaderies que s'hi emmagatzemen o s'hi guarden.

3.9 Mosso/mossa ordinari. És l'operari/ària la tasca del qual requereix fonamentalment, tant en vehicles com en instal·lacions fixes, l'aportació de l'esforç físic i l'atenció, sense que exigeixi una pràctica destacada o un coneixement previ, i ha d'efectuar, si se li ho encomana, la recollida i el lliurament de mercaderies, la documentació acreditativa de les quals ha de lliurar a qui correspongui quan acabi el servei.

Grup 4

Personal de serveis auxiliars

Pertanyen a aquest grup tots els empleats/ades que es dediquen a activitats auxiliars de l'activitat principal de l'empresa, tant en instal·lacions d'aquesta com fora, i es classifiquen en les categories professionals que s'expressen a continuació.

4.1 Ordenança. És qui vigila les diverses dependències de l'empresa, seguint les instruccions que rep a aquest efecte. Exerceix també funcions d'informació i d'orientació dels visitants i de lliurament, recollida i distribució de documents i correspondència i altres tasques similars, incloent-hi el cobrament a domicili de factures, i és responsable d'efectuar les liquidacions corresponents en perfecte ordre i en el temps oportú.

4.2 Guarda. Té a càrrec seu la vigilància dels magatzems, les naus, els garatges, les oficines i la resta de dependències de l'empresa, en torns tant de dia com de nit.

4.3 Personal de manteniment i neteja. S'encarrega de la neteja i el petit manteniment de les oficines, instal·lacions i dependències annexes de les empreses.

4.4 Capatàs/assa de taller o cap d'equip. És qui, sota les ordres directes d'un contramestre/a, si n'hi ha, pren part personalment en el treball, i alhora dirigeix i vigila la feina d'un determinat grup d'operaris/àries del taller, no superior a 10,

que es dediquen a feines de la mateixa naturalesa o convergents a una tasca comuna. Pot assumir la direcció en tallers la plantilla dels quals no excedeixi els 10 operaris/àries.

4.5 Oficial/a d'ofici de primera. S'inclouen en aquesta categoria els qui, amb un domini total del seu ofici i amb capacitat per interpretar plànols de detall, fan, en el taller, en qualsevol altra dependència de l'empresa o en vehicles fora d'aquesta, feines que requereixen la màxima cura no solament amb rendiment correcte sinó amb la màxima economia de temps i material.

4.6 Oficial/a d'ofici de segona. Es classifiquen en aquesta categoria els qui amb coneixements teoricopràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat o amb una llarga pràctica, fan feines corrents amb rendiments correctes, i poden interpretar els plànols i croquis més elementals.

El fuster de mudances i guardamobles, que és l'operari/ària que prepara i embala el mobiliari i confecciona les caixes o els cadres per a les trameses, i també fa les feines de desembalatge i les pròpies de la mudança, es classifica en alguna de les categories 4.5 o 4.6, en funció de la preparació professional que tingui i de la qualitat de la feina que faci.

4.7 Mosso/mossa especialitzat de taller. S'inclouen en aquesta categoria els qui, havent estat peons i amb coneixements generals d'un ofici, poden fer les feines més elementals d'aquest ofici amb rendiments correctes.

4.8 Peó ordinari. És el treballador/a la tasca del qual requereix fonamentalment l'aportació d'esforç físic i atenció, sense que se li exigeixi una pràctica destacada o un coneixement previ. S'inclouen en aquesta categoria els rentacotxes, els rentacamions, els greixadors/ores, els vulcanitzadors/ores i els operaris/àries d'estacions de serveis no inclosos específicament en definicions anteriors.

SECCIÓ 3

37.2 Disposicions comunes a diverses categories.

El conductor/a de mercaderies perilloses ha de figurar com a conductor/a mecànic i/o ADR. Aquests conductors/ores han de tenir el permís corresponent a aquesta categoria i conduir vehicles el tonatge dels quals sigui superior a 5 tones de càrrega útil.

Els conductors que condueixin vehicles de càrrega útil de més de 16.000 kg o tràilers, s'han d'equiparar a la categoria de conductor/a mecànic.

Els conductors/ores de carretons elevadors des de 1.300 quilograms de càrrega s'han d'equiparar als conductors/ores de furgonetes i fan la funció de manipulador/a de carretó i de mosso/mossa; se'ls ha de respectar les condicions més beneficioses que tinguin actualment, sempre que exerceixin les seves funcions de manera continuada.

Als manipuladors/ores de grues-pont de moll se'ls reconeix la categoria professional equiparada econòmicament a la categoria de conductor/a de furgoneta.

El manipulador/a de grua de moll ha de dur a terme funcions de mosso/mossa especialista si no fa la seva funció específica.

Els mossos/mosses i peons s'han d'equiparar econòmicament, és a dir, pel que fa a percepcions, a mosso/mossa especialista i peó especialista, respectivament, a partir dels 2 anys de tenir aquesta categoria, des de la data d'ingrés a l'empresa.

Els auxiliars administratius que compleixin 4 anys de permanència a l'empresa amb aquesta categoria han de passar a la categoria d'oficial/a de segona administratiu si acrediten la titulació de formació professional de primer grau o batxillerat, o qualsevol titulació oficial de caràcter anàleg que inclogui coneixements de comptabilitat, informàtica o similars respecte el lloc desenvolupat. Els qui han ascendit a la categoria d'oficial de 2a administratiu poden realitzar les tasques pròpies de la categoria de procedència. Els oficials/ales de 2a administratiu que acreditin una permanència a l'empresa de 4 anys i acreditin la titulació d'FP segon grau branca administrativa o qualsevol titulació oficial de caràcter anàleg o superior o que en el seu defecte de manera voluntària, assisteixin i aprovin els processos formatius

que faciliten els sindicats i les organitzacions empresarials a través dels organismes oficials, han d'accedir a la categoria d'oficial/a de primera administratiu. Aquests processos formatius s'han de dur a terme fora de la jornada de treball. Aquells que han ascendit a oficial de la administratiu poden realitzar les tasses pròpies de la categoria de procedència.

Article 38

Ajuda escolar

Els treballadors/ores que facin estudis mitjans o superiors han d'establir, de comú acord amb l'empresa, els horaris que permetin el desenvolupament dels seus estudis sense impediment de la feina diària.

Per als fills/filles dels treballadors/ores amb edats compreses entre els 3 i els 16 anys, s'estableix una ajuda escolar per a l'any 2007 de 44,97 euros per fill/a i any, les quals es meriten sempre que es compleixi aquesta data abans del 30 de juny; s'han d'abonar al llarg d'aquest mes.

Article 39

Decret llei 1561/1995

Per a la interpretació i el desplegament del Decret 1561/1995 cal remetre's al que s'estableix en l'àmbit estatal, i cap de les parts no el pot aplicar d'una manera unilateral.

Article 40

Multes i sancions de trànsit

Les empreses són responsables, si escau, de les sancions i multes de trànsit i seguretat vial que l'autoritat imposi als conductors/ores si aquestes són imputables a les empreses.

El conductor/a està obligat a lliurar la denúncia a l'empresa, com més aviat millor, si se la hi ha notificat personalment. Els desacords en aquesta matèria han de passar a la Comissió Paritària.

Article 41

Cànon de negociació del Conveni

L'import del cànon de negociació a què es refereix l'article 11 de la LOLS és de 30 euros per despeses de gestió dels sindicats representats en la Comissió Negociadora del Conveni. Ambdues parts acorden que aquest import s'ha d'abonar d'una sola vegada i les empreses l'han d'ingressar al compte bancari que els sindicats designin a aquest efecte.

En el termini de 30 dies després de la data de publicació del Conveni en el butlletí oficial corresponent, els treballadors/ores que no vulguin que se'ls descompti la quantitat que s'ha recollit en l'apartat 1 d'aquest article en concepte de cànon de negociació, han de manifestar-ho voluntàriament i per escrit a la direcció de l'empresa.

Aquesta clàusula té la vigència d'aquest Conveni.

Per facilitar les gestions burocràtiques en relació amb el cànon de negociació del Conveni, en les empreses en què hi hagi comitè d'empresa o delegats/ades de personal, el treballador/a que no vulgui que se li descompti aquest cànon els ho ha de comunicar per escrit. Un cop s'hagi acabat el termini establert (30 dies), aquests han de lliurar a l'empresa la relació definitiva, i l'empresa ha de fer el descompte automàtic del cànon i l'ingrés al compte que els sindicats designin a aquest efecte.

Article 42

Durada del contracte i ascensos

42.1 L'ingrés a la feina s'ha d'efectuar d'acord amb les disposicions aplicables en aquesta matèria, i el contracte s'ha de formalitzar per escrit quan ho exigeixi alguna norma o ho sol·liciti qualsevol de les parts. Si no hi ha contracte escrit en què

es reflecteixin els elements essencials i les principals condicions d'execució de la prestació, s'ha d'informar el treballador/a de tot això per escrit quan es tracti d'una comesa nova en el centre de treball i, en tot cas, quan aquest ho sol·liciti.

42.2 Les organitzacions que firmen volen fomentar l'ocupació estable en el sector. Amb aquesta finalitat, han de promoure les accions necessàries perquè es donin les circumstàncies legals i socioeconòmiques que ho facin possible. Per facilitar el manteniment del nivell de llocs de treball actual en el sector i, si és possible, l'augment d'aquest nivell, l'ingrés de treballadors/ores en les empreses es pot fer a l'empara de la modalitat de contractació que sigui aplicable i millor satisfaci les necessitats i l'interès de les empreses.

42.3 La durada màxima del període de prova, que s'ha de concertar per escrit, és de 6 mesos per als tècnics titulats, de 3 mesos per a la resta del personal del grup 1 i de 2 mesos per a la resta de treballadors/ores.

42.4 La promoció, dins de cada grup professional, l'ha de fer la direcció de l'empresa, havent consultat prèviament la representació legal dels treballadors/ores i prenent com a referència fonamental el coneixement de les comeses bàsiques del lloc de treball que cal cobrir, l'experiència en les funcions assignades a aquest lloc o similars, els anys de prestació de serveis a l'empresa, la idoneïtat per al lloc i les facultats organitzatives de l'empresa. El comitè d'empresa o els delegats/ades de personal poden designar 1 dels seus membres perquè participi en el procés selectiu.

El fet que es produeixi una baixa no comporta que hi hagi una vacant automàticament, que només es crea quan ho determini la direcció de les empreses en virtut de les seves facultats d'organització de la feina i en funció de les seves necessitats reals.

Article 43

Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts firmants d'aquest Conveni, en representació dels treballadors i empreses compreses en l'àmbit personal, pacten expressament sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals de caire col·lectiu o plural que es puguin suscitar, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal als efectes d'allò que estableixen els articles 63 i 154 del TRLPL.

En particular manifesten la seva voluntat a sotmetre's als procediments següents:

Conciliació, a través de les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya, en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment.

Mediació, davant la Comissió de Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Conciliació sobre serveis de manteniment en cas de vaga davant la delegació específica del TLC en l'esmentada matèria.

Article 44

Formació continuada

Les parts que firmen valoren la importància de l'Acord nacional de formació continuada firmat, entre les organitzacions patronals i sindicals més representatives (CEOE, CEPIME, UGT, CIG i CCOO).

Per això, es comprometen a fomentar-la conjuntament.

Amb aquesta finalitat es crea una comissió paritària del sector, que té una composició de 8 membres: 4 de la representació patronal i 4 de la representació sindical. Aquesta Comissió s'ha de constituir, com a màxim, al cap de 2 mesos de la firma del Conveni.

La Comissió Paritària de la província de Barcelona té com a funcions:

Fomentar la formació dels treballadors/ores del seu àmbit, d'acord amb el que estableix l'Acord nacional de formació continuada.

Informar, orientar i promoure els plans agrupats en l'àmbit de la província de Barcelona.

Fer estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació continuada d'empreses i treballadors/ores del sector en la província de Barcelona.

A més de les funcions pròpies de la Comissió, esmentades més amunt, aquesta ha de promoure les qüestions següents:

- a) El desenvolupament personal i professional.
- b) L'eficàcia econòmica que millori la competitivitat de les empreses.
- c) L'adaptació als canvis tecnològics.
- d) Contribuir a la formació.

Totes les empreses tenen l'obligació d'informar els representants legals dels treballadors de quina és la formació realitzada i els permisos individuals de formació (PIF) que han de concedir.

Article 45

Modificació substancial de les condicions de treball

En els casos de modificació substancial de les condicions de treball, l'empresa no ha d'aplicar aquestes mesures sense haver esgotat un període de consultes de 30 dies per a les empreses amb comitè d'empresa i 15 dies per a les empreses amb delegat/ada de personal, llevat que hi hagi un termini legal superior.

Article 46

Empreses de treball temporal

En la contractació de serveis amb les empreses de treball temporal, s'han de tenir en compte les normes següents:

Casos d'utilització

1. El contracte de posada a disposició és el subscrit entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària, i té per objecte la cessió del treballador/a per prestar serveis en l'empresa usuària, sota la direcció de la qual queda sotmès el treballador/a.

2. Es poden subscriure contractes de posada a disposició, si es tracta de satisfer necessitats temporals de l'empresa usuària, en els casos següents:

- a) Per a la realització d'una obra o servei determinat l'execució del qual, tot i que limitada en el temps, és d'una durada incerta.
- b) Per atendre les exigències circumstancials del mercat, l'acumulació de tasques o l'excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa.
- c) Per substituir treballadors/ores de l'empresa, amb dret a reserva de lloc de treball.
- d) Per cobrir temporalment un lloc de treball permanent mentre duri la selecció o promoció.

3. El contracte de posada a disposició s'ha de formalitzar per escrit segons els termes que s'estableixen reglamentàriament.

Durada

1. La durada màxima del contracte de posada a disposició és de 6 mesos en el cas previst en la lletra b) de l'apartat anterior i de 3 mesos en el cas previst en la lletra d). En la resta de casos, la durada ha de coincidir amb el temps durant el qual subsisteix la causa que va motivar el contracte respectiu.

2. Si a la fi del termini de posada a disposició el treballador/a continua prestant serveis a l'empresa usuària, se l'ha de considerar vinculat a l'empresa per un contracte indefinit.

3. És nul·la la clàusula del contracte de posada a disposició que prohibeixi a l'empresa usuària la contractació del treballador/a a la fi del contracte.

Exclusions

Les empreses no poden subscriure contractes de posada a disposició en els casos següents:

- a) Per substituir treballadors/ores en vaga en l'empresa usuària.

b) Per a la realització de les activitats i feines que, per la seva especial perillositat per a la seguretat i la salut, es determinin reglamentàriament.

c) Quan en els 12 mesos immediatament anteriors a la contractació l'empresa hagi amortitzat els llocs de treball que es pretenen cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes en els articles 50, 51 i 52.c) de l'Estatut dels treballadors, excepte en els casos de força major.

d) Per cedir treballadors/ores a altres empreses de treball temporal.

S'acorda constituir una comissió que analitzi i estudiï dins del sector la utilització de les empreses de treball temporal.

S'acorda que aquestes contractacions, en còmput anual i per centre de treball, es mantinguin dins dels percentatges següents, malgrat que se'n pugui analitzar la superació en els casos en què escaigui, a criteri de la comissió que s'ha de constituir:

Empreses de més de 26 i fins a 100 treballadors/ores, el 25%.

Empreses de més de 100 treballadors/ores, el 20%.

En els dos casos s'ha d'arrodonir l'excés amb la unitat immediatament superior.

Article 47

Inaplicació salarial

L'empresa que per raons economicofinanceres no pugui fer front a les condicions econòmiques contingudes en aquest Conveni col·lectiu totalment o en part, per poder-se acollir a la inaplicació de la totalitat o part d'aquestes, ha de comunicar la seva intenció mitjançant un escrit a la Comissió Paritària del Conveni. Paral·lelament, ha de sol·licitar el tràmit de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

El Tribunal Laboral de Catalunya pot sol·licitar tota la documentació que consideri necessària, i l'empresa l'ha de facilitar.

En les empreses en què s'acordi la inaplicació, s'ha de crear una comissió de seguiment, integrada pels representants dels treballadors/ores de l'empresa i la direcció, que amb l'assessorament necessari ha de vetllar pel compliment del que hagi acordat el Tribunal Laboral de Catalunya, així com per la superació de les causes que hagin motivat la inaplicació.

Des que l'empresa sol·licita el tràmit de mediació fins a la fi del procés no poden passar més de 30 dies.

S'ha de guardar secret professional absolutament sobre la informació i/o documentació que apporti l'empresa.

Mitjançant un escrit, l'empresa ha de donar compte a la Comissió Paritària del resultat de la mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya, i hi ha d'adjuntar una còpia de les actes de mediació.

La sol·licitud d'inaplicació de l'increment salarial l'han de fer les empreses dins del mes següent a la notificació a les parts que firmen de l'acord de registre i la publicació de l'autoritat laboral.

Article 48

Contracte de formació

Aquesta contractació es pot aplicar a joves amb edats compreses entre els 16 i els 21 anys, amb l'objectiu de facilitar la formació teòrica i pràctica necessària per a l'exercici d'algun dels oficis o llocs de treball corresponents als grups de personal administratiu i taller que es detallen en les taules salarials annexes a aquest Conveni.

La durada del contracte no pot ser inferior a 6 mesos ni superior a 2 anys.

La formació teòrica del treballador/a ha de ser equivalent, com a mínim, al 15% del total de la jornada pactada.

Els treballadors/ores amb contracte de formació han de percebre, per la realització de les seves tasques, els salaris que consten en les taules salarials del Conveni. Queda expressament prohibida la compensació del temps de formació per salari.

El treballador/a en formació ha de rebre la formació pràctica sota la tutoria de la persona que, a aquest efecte, designi l'empresa, que ha de tenir la qualificació professional requerida. Les funcions de tutoria s'han de desenvolupar dins de la jornada ordinària i, si les desenvolupa un empleat/ada de l'empresa, s'ha de considerar, amb tots els efectes, temps de treball efectiu.

Quan finalitzi el contracte, el tutor ha de valorar la qualificació professional del treballador/a en formació per assumir les funcions pròpies de la categoria per a la qual ha estat format.

Article 49

Contractació a temps parcial

Perquè les empreses puguin contractar directament un treballador/a mitjançant un contracte d'una durada de 12 hores o menys a la setmana, o 48 o menys al mes, cal l'acord previ amb els representants dels treballadors/ores.

Article 50

Desenvolupament dels acords interconfederals per a l'estabilitat en l'ocupació

Amb efectes des del 17 de maig de 1998, s'acorda l'extensió del règim jurídic dels contractes a què es refereix l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, així com l'ampliació de la durada del contracte eventual previst en l'apartat 1.b) de l'article esmentat a 12 mesos, dins d'un període de 18 mesos, tot això d'acord amb les previsions contingudes en la Llei 63/1997, de 26 de desembre, i en les empreses que compleixin els requisits que s'estableixen a continuació.

1. El total de la contractació temporal, incloent-hi els contractes de posada a disposició per empreses de treball temporal i excloent-ne els contractes d'interinitat, llevat de substitucions per vacances, no ha de superar en 12 mesos, en condicions de jornada homogènia i per centre de treball, els límits següents:

- a) Fins a 50 treballadors/ores, 35%.
- b) Fins a 100 treballadors/ores, 30%
- c) Més de 100 treballadors/ores, 25%.

Les fraccions resultants s'han d'arrodonir de més.

Les parts que firmen aquest acord poden demanar a la representació legal dels treballadors/ores o a l'empresa la remissió a la Comissió Paritària del Conveni de les dades relatives a aquest acord, que s'han d'enviar a la Comissió esmentada en el termini màxim d'1 mes.

A partir del 17 de maig de 1999, qui no compleixi els requisits establerts en aquest article i vulgui regularitzar aquesta situació ho ha de pactar necessàriament, en matèria d'ocupació, amb la representació legal dels treballadors/ores de l'empresa.

Per superar els límits establerts anteriorment, de manera que no computin a aquest efecte, s'ha de comptar amb l'acord dels representants dels treballadors/ores i l'aval de la Comissió Paritària.

Article 51

Preavis

D'acord amb el que preveu l'article 49.d) del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, el treballador/a que causi baixa voluntàriament en l'empresa ha de fer un preavis en el termini previst al seu contracte i, si no en té, amb 15 dies de temps; en cas contrari, l'empresa queda facultada per deduir de la liquidació final la quantitat equivalent al nombre de dies en què no s'ha comunicat el preavis.

Article 52

Règim disciplinari

52.1 Són faltes les accions o omissions dels treballadors/ores comeses en la feina, en relació amb la feina o que derivin de la feina, que suposin una infracció de les obligacions de tota mena que imposen al treballador/a l'ordenament jurídic

de l'Acord general, el Conveni col·lectiu i la resta de normes i pactes, individuals o col·lectius; es classifiquen en lleus, greus i molt greus. No es considera injustificada l'absència a la feina per privació de llibertat del treballador/a si posteriorment és absolut dels càrrecs que hagin donat lloc a la seva detenció.

52.2 Són faltes lleus:

52.2.1 Tres faltes de puntualitat a la feina, sense la justificació deguda, comeses en el període d'1 mes.

52.2.2 No notificar per qualsevol mitjà, prèviament a l'absència, havent-ho pogut fer, la impossibilitat d'acudir a la feina i la causa.

52.2.3 L'abandonament de la feina dins de la jornada, sense una causa justificada, encara que sigui per un temps breu.

52.2.4 Descuits o negligències en la conservació del material.

52.2.5 La manca de respecte i consideració de caràcter lleu al personal de l'empresa i al públic, incloent-hi la manca d'higiene i netedat personals.

52.2.6 La no-utilització del vestuari i equip que hagi estat facilitat per l'empresa amb instruccions d'utilització.

52.2.7 Faltar a la feina 1 dia, sense una causa justificada, en el període d'1 mes.

52.3 Són faltes greus:

52.3.1 Més de 3 faltes de puntualitat no justificades en l'assistència a la feina, comeses durant el període d'1 mes.

52.3.2 Faltar a la feina 2 dies en 1 mes sense una causa justificada.

52.3.3 Lliurar-se a jocs, siguin els que siguin, dintre de la jornada de treball, si pertorben el servei.

52.3.4 La desobediència a les ordres i instruccions de l'empresari/ària en qualsevol matèria de treball, incloent-hi el control d'assistència, així com no complir els tràmits administratius previstos o conseqüència de l'activitat que ha de fer el treballador/a.

52.3.5 L'al·legació de causes falses per obtenir llicències.

52.3.6 La negligència o desídia reiterada en la feina que n'afecti la bona marxa.

52.3.7 Les imprudències o negligències en acte de servei. Es considera imprudència en acte de servei el fet de no utilitzar la roba i els equips de seguretat de caràcter obligatori.

52.3.8 Fer feines particulars durant la jornada sense permís i també fer servir per a usos propis material de l'empresa.

52.3.9 Les faltes de respecte i consideració a qui treballa en l'empresa, als usuaris i al públic que constitueixin infracció dels drets que aquests tenen constitucionalment reconeguts.

52.3.10 L'abús d'autoritat en la feina; es considera com a tal la comissió d'un fet arbitrari sempre que concorrin una infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i un perjudici notori per a un inferior.

52.3.11 Les dels apartats 2, 3, 4 i 7 de l'article 54.2 sempre que:

La manca de notificació prèviament a l'absència (article 52.2.2), l'abandonament de la feina dins de la jornada (article 52.2.3) o l'absència en la feina sense una causa justificada (article 52.2.7) siguin motiu d'endarreriment en la sortida dels vehicles o produeixin un trastorn en el desenvolupament normal de l'activitat.

Dels descuits o les negligències en la conservació del material (article 52.2.4) derivin perjudicis per a la empresa.

52.3.12 La reiteració o la reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'1 trimestre i si ha tingut lloc una sanció que no sigui l'amonestació verbal, i qualsevol altra falta d'una naturalesa anàloga a les precedents.

52.3.13 La falta de netedat continuada i habitual de tal índole que produeixi les queixes justificades dels companys/anyes de feina.

52.4 Són faltes molt greus:

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

52.4.2 Les faltes injustificades a la feina durant 3 dies consecutius o 5 d'alterns en un període de 6 mesos, o 10 dies alterns durant 1 any.

52.4.3 La indisciplina o desobediència en la feina. Es qualifica en tot cas com a falta molt greu si el fet implica indisciplina o si en deriva un perjudici per a l'empresa o per als companys/anyes de feina.

52.4.4 Les ofenses verbals o físiques a l'empresari/ària o a les persones que treballin en l'empresa o als familiars que conviuen amb aquestes persones.

52.4.5 La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici de la feina; es consideren com a tals el frau o la deslleialtat en les gestions encomanades; el furt o robatori, tant als companys/anyes de feina com a l'empresa o a qualsevol persona, dut a terme dins de les dependències o vehicles d'aquesta, o en qualsevol lloc si es duu a terme en acte de servei, i violar el secret de la correspondència o revelar a estranys dades que es coneixen per raó de la feina.

52.4.6 La disminució continuada i voluntària del rendiment normal o pactat de la feina.

52.4.7 L'embriaguesa habitual o la toxicomania, si repercuteix negativament en la feina.

52.4.8 L'abandonament de la feina, encara que sigui per un temps breu, si causa accident.

52.4.9 La imprudència o negligència en acte de servei que impliqui risc d'accident o perill d'avaria per a la maquinària, el vehicle o les instal·lacions.

52.4.10 La reincidència en falta greu, tot i que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins d'1 trimestre i hagin estat sancionades, i qualsevol altra falta d'una naturalesa anàloga a les precedents.

Article 53

Sancions

Les sancions que pot imposar la Comissió de Faltes Disciplinàries són les següents:

a) Per faltes lleus: amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies; postergació per a l'ascens fins a 3 anys.

c) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 45 dies; inhabilitació definitiva per a l'ascens; acomiadament.

En tot cas, les empreses estan obligades a comunicar als representants dels treballadors/ores els fets imputats i la qualificació prèvia de la sanció que s'imposa a un treballador/a amb una antelació suficient, que com a mínim és de 3 dies laborables per a les faltes molt greus, greus i lleus, per estudiar conjuntament els fets integrants de la falta que se li imputa. Aquest tràmit no és necessari en l'amonestació verbal. Si no s'arriba a un acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/ores, les parts han de fer ús de les facultats que els reconeix la llei. Sempre que es tracti de faltes molt greus, relacionades amb l'assetjament en qualsevol dels seus vessants, l'empresa pot adoptar la suspensió de feina i sou, com a mesura prèvia i cautelara pel temps estrictament necessari per aclarir els fets, amb el límit d'un mes, sens perjudici de la sanció que s'hagi d'imposar.

Aquesta suspensió ha de ser comunicada als representants dels treballadors.

Si la jurisdicció competent revoca la sanció, l'empresa ha d'abonar els salaris corresponents a la suspensió cautelara de feina i sou que s'ha acordat.

Aquesta suspensió es pot acordar igualment en uns altres supòsits de conformitat amb la RLT.

Article 54*Prescripció*

Les faltes dels treballadors/ores prescriuen: al cap de 10 dies hàbils, les lleus; al cap de 20 dies hàbils, les greus, i al cap de 60 dies hàbils, les molts greus, a comptar des de la data en què l'empresa tingui coneixement que s'han comès i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

Article 55*Assetjament sexual*

La direcció de les empreses i els representants dels treballadors/ores han de vetllar pel màxim respecte a la dignitat deguda al treballador/a, i han de tenir una especial cura que no es produeixin situacions d'assetjament sexual o vexacions de qualsevol mena, que han de ser sancionades d'acord amb el que preveu l'article 54, en funció de la gravetat del fet.

Article 56*Llei de violència de gènere*

L'empresa ha de tenir especial cura, sempre sota total confidencialitat, d'aplicar, a petició dels treballadors/ores que ho pateixin, els drets recollits a Llei orgànica 1/2004, sobre mesures de protecció integral contra la violència de gènere i on es reconeixen els següents drets als treballadors/ores víctimes de violència de gènere, els quals es ressenyen a continuació a manera orientativa:

Reducció de jornada de treball i reordenació del temps de feina: el treballador/ora víctima de violència de gènere té dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps que s'utilitzin a l'empresa.

Canvi de centre de treball: el treballador/ora víctima de violència de gènere que es vegi obligat a abandonar el lloc de treball a la localitat on presta els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, té dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant a qualsevol altre dels seus centres de treball. En tals supòsits, l'empresa està obligada a comunicar el treballador/ora les vacants existents en l'esmentat moment o aquelles que es puguin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial de 6 mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava el treballador/ora. Acabat aquest període, el treballador/ora pot optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas decau l'esmentada obligació de reserva.

El contracte de treball es pot suspendre per decisió del treballador/ora que es vegi obligat a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. L'esmentada suspensió té una durada inicial que no pot excedir de 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resulti que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereixi la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge pot prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.

Extinció voluntària del contracte de treball amb dret a desocupació: el contracte de treball s'extingeix per decisió del treballador/ora que es vegi obligat a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

Reconeixement de causa justificada a les absències o faltes de puntualitat motivades per situacions físiques o psicològiques, acreditades pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons procedeixi.

Article 57

Adequació Llei igualtat

57.1 Protecció a la maternitat.

Existeix el dret a canvi de lloc de treball per embaràs o lactància quan es demostrï que les condicions de feina (tòxica, perillosa, penosa, etc.) puguin produir avortaments o deformacions al fetus. En aquest cas, s'ha d'assegurar el mateix salari i la incorporació al lloc de treball habitual quan la treballadora es reincorpori després del part.

Igualment en el supòsit que no es pugui situar i optar per la suspensió del contracte, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, sobre risc durant l'embaràs o la lactància natural. La suspensió del contracte finalitza el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi 9 mesos, respectivament o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

57.2 Discriminació laboral.

Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors en l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant d'una reclamació efectuada en l'empresa o davant d'una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

57.3 Flexibilitat horària.

A més de la flexibilitat horària prevista en les disposicions legals, convencionals o en acords d'empresa, els treballadors i treballadores que tinguin al seu càrrec fills menors de 8 anys, o cura de familiars que convisquin amb el treballador i no desenvolupin activitat retribuïda i/o percebin ingressos superiors al salari mínim interprofessional (a excepció de pensions derivades de la Seguretat Social, de jubilació, viduïtat i incapacitat) fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat amb alguna discapacitat física, psíquica o sensorial, degudament acreditada, tenen dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal familiar i laboral, previ acord amb l'empresa, i es permet que aquesta es desenvolupi fins i tot fora del seu horari habitual, sempre dins dels horaris de la seva àrea funcional.

En cas de conflicte o desacord, les parts se sotmetran al TLC en els termes previstos a l'article 43 del present Conveni col·lectiu.

57.4 Reducció de jornada.

Qui, per raons de guarda legal, tingui a la seva cura directa algun menor de 8 anys, o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, degudament acreditada, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys 1/8 de la jornada i un màxim de la meitat de la durada d'aquella, permetent que aquesta es desenvolupi fins i tot fora del seu horari habitual, sempre dins dels horaris de la seva àrea funcional.

En cas de conflicte o desacord, les parts se sotmetran al TLC en els termes previstos a l'article 43 del present Conveni col·lectiu.

57.5 Excedències.

El treballador té dret a situar-se en les següents possibilitats d'excedències;

1. Excedència voluntària; període mínim 4 mesos, màxim 5 anys. Aquest dret només es pot exercir una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 3 anys des del final de l'anterior excedència voluntària.

2. Excedència per cura de fills; durada no superior a 3 anys per atendre cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement, o en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

3. Excedència per cura de familiars dependents, que no desenvolupin activitat retribuïda; durada no superior a 2 anys per atendre un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valer-se per si mateix.

4. Comú a tots els supòsits d'excedència.

a) L'excedència en els supòsits 2) i 3) anteriors, es pot gaudir de forma fraccionada.

b) Excepte per a la voluntària, en la resta de supòsits computaran tots els efectes d'antiguitat, com a temps efectivament treballat.

c) En els supòsits previstos en els apartats anteriors 2) i 3), el treballador/a té dret a la reserva del lloc de treball durant el 1r any. Transcorregut l'esmentat període la reserva queda condicionada a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

57.6 Protecció a l'embaràs i a la maternitat.

1. Permís per lactància.

El permís retribuït per lactància diari fins als 9 mesos del nen, es pot substituir a voluntat del treballador/ora:

a) Per a la reducció de la jornada en els termes previstos legalment, a l'inici o al final de la mateixa.

b) Per acumulació de les mateixes, gaudint de 3 setmanes acumulables al període de permís maternal, que es realitza ininterrompudament i a continuació del mateix.

En el supòsit de part múltiple, aquest s'incrementa en 2 setmanes per cada fill a partir del 2n.

D'ambdues opcions en pot gaudir indistintament el pare o la mare en el cas que ambdós treballin.

En el supòsit que el treballador/ora opti per l'acumulació d'hores, l'ha de sol·licitar almenys amb 15 dies d'antelació a la conclusió del període del permís per maternitat.

2. Descans per maternitat a temps parcial.

Els períodes de permisos per maternitat, adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, a què es refereix l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, pot gaudir-se en règim de jornada completa o, a opció del treballador/ora a temps parcial, sempre que la reducció de la jornada no sigui inferior a la meitat de la mateixa, en els termes establerts en el Reial decret 1251/2001 de 16 de novembre. Una vegada optat per aquest règim especial només pot modificar-se, per causes relacionades amb la seva salut o la del menor.

3. Vacances.

Les vacances corresponents a l'any del naixement del fill, sempre que no s'hagi pogut gaudir anteriorment a causa del descans maternal, es pot gaudir encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

4. Cobertura de baixes per maternitat, excedències i reducció de la jornada.

En els supòsits de permís per maternitat, reducció de jornada, excedència amb reserva de lloc de treball i suspensió del contracte per riscos durant l'embaràs o la lactància, si l'empresa el considera necessari, es cobreixen els llocs de treball mitjançant contractes d'interinitat.

5. Salut i seguretat durant l'embaràs.

A partir de la notificació de la treballadora a l'empresa del seu embaràs, s'ha d'avaluar el seu lloc de treball per adoptar, en cas que fos necessari, les mesures preventives oportunes, per evitar que puguin estar exposades a situacions de risc que afectin la seva salut o la del fetus, llevat que aquesta circumstància ja estigui prevista en l'avaluació de riscos laborals de l'empresa.

6. Permís de maternitat.

En el supòsit de part, la suspensió té una durada de 16 setmanes ininterrompudes ampliables en el supòsit de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill a partir del 2n, en cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzi o no alguna feina, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat del permís o en el seu cas, de la part de la qual no gaudeix la mare. En el supòsit de la mort del nounat, el període de suspensió no es veu reduït.

Les 6 setmanes immediatament posteriors al part són de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda de les 10 setmanes restants de forma simultània o successiva amb la de la mare. L'altre progenitor pot continuar fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestació, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagi correspost a la mare.

En els casos de part prematur i aquells en què per una altra causa el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió es pot computar a instàncies de la mare, o en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen de l'esmentat còmput les 6 setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de part prematur amb falta de pes i aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'amplia en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

57.7 Permís de paternitat.

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment el treballador té dret a la suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs (o el que marqui l'EL 3/2007 i successives en cada moment) ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en 2 dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats a l'article 48.4 ET.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà sol a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat a l'article 48.4 ET es gaudeixi en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceix aquest dret pot fer-ho durant el període comprès des de l'acabament del permís per naixement del fill, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada a l'art. 48.4 ET o immediatament després de l'acabament de l'esmentada suspensió.

La suspensió del contracte a què es refereix aquest article pot gaudir-se en règim de jornada completa o parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'empresari i el treballador, i tal com es determini reglamentàriament.

El permís esmentat es fa extensiu a un dels cònjuges, en els casos de parelles del mateix sexe.

Article 58

Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat

Les representacions tant sindicals com empresarials, estan interessades en desenvolupar mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a homes i dones en el treball amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i capacitats de les persones.

Això suposa un esforç dirigit a corregir les situacions de desigualtat que de fet puguin donar-se per qualsevol causa i en particular per raó de gènere. El punt de partida ha de ser tant l'ordenació jurídica en el seu conjunt com les orientacions de caràcter no discriminatori que al present conveni s'estableixen, com mesures d'acció positiva.

Per tot allò que s'ha exposat anteriorment i en la mesura que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i que amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que en la forma que a continuació es detalla, han de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors:

1. En el cas de les empreses de més de 200 treballadors, les mesures d'igualtat a què es refereix l'apartat anterior s'han de dirigir a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que ha de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral amb l'abast i contingut establert al capítol 3 del títol 4 de la Llei d'igualtat.

2. Les empreses també han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, en el seu cas, amb la representació legal dels treballadors i treballadores, quan l'autoritat laboral hagi acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació de l'esmentat pla, en els termes que es fixin en l'acord indicat.

3. L'elaboració i implantació de plans d'igualtat és voluntària per a les altres empreses, prèvia consulta a la representació legal dels treballadors i treballadores.

4. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

Per a la correcta elaboració i implantació dels plans d'igualtat en el si de les empreses es fixen els següents objectius:

a) Reforçar el paper de les empreses en el seu compromís i avenç en el desenvolupament de polítiques d'igualtat.

b) Fomentar una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i pugui oferir igualtat d'oportunitats reals, recolzant-se en un permanent recurs al diàleg social.

c) Partint de les conclusions obtingudes, s'examina (sol·licitant, si procedeix, l'ajuda i col·laboració dels organismes institucionals pertinents) un pla de col·laboració concret, així com la possibilitat d'elaborar un codi de bones pràctiques la finalitat de les quals sigui evitar discriminacions i afavorir la igualtat d'oportunitats.

d) El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seves conclusions, constitueix en l'àmbit que correspon, la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats.

58.1 Mètode de treball.

1. Com a metodologia de treball en la negociació d'aquests plans d'igualtat, s'inicia una fase de diagnòstic i avaluació de la igualtat existent amb motiu de gènere, i s'estableix la necessitat a rebre de l'empresa, de forma prèvia al diagnòstic, informació objectiva en clau de gènere, en relació amb totes les qüestions que són objecte de negociació, tant per a la negociació dels plans d'igualtat, com per avaluar l'aplicació de les mesures d'igualtat.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de la persecució per raó de sexe.

3. S'estableix, previ diagnòstic, els objectius del pla d'igualtat o en el seu defecte de les mesures d'igualtat. Objectius, quantificats i avaluables, quan sigui possible; i objectius en els diversos camps relacionats amb la qüestió de gènere.

4. La Comissió d'Igualtat que en el seu cas es compona per membres representants legals dels treballadors ha de vetllar pel bon funcionament i seguiment dels plans d'igualtat i accions que es derivin del mateix.

5. S'estableix que els plans d'igualtat, i fins i tot les mesures d'igualtat, tinguin una avaluació periòdica en l'empresa amb caràcter semestral i en tot cas sempre que els moviments en l'organització del treball i/o contractació i personal ho facin necessari.

Els criteris d'elaboració del Pla d'Igualtat ha de preveure:

1. L'establiment de criteris d'acció positiva respecte dels grups professionals i categories en què la dona o l'home sigui subrepresentat/ada, en els diversos moments de la relació laboral: selecció i contractació formació professional, promoció professional i canvis de grup o cobertura de vacants, ajusts de plantilla. S'ha de garantir sempre l'exigència de perfils professionals neutres i que no existeixi cap tipus de discriminació en relació amb la situació de les persones.

2. L'anàlisi dels sistemes de classificació professional i sistemes retributius, amb la finalitat de corregir possibles discriminacions.

3. Que en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, es garanteixi que tant l'avaluació com el propi Pla, prenguin en consideració la dimensió de gènere. S'estableixen com a mètodes recomanats per a l'avaluació de riscos psicosocials, els comú i convencionalment adoptats, sempre que incloguin en la seva metodologia la dimensió de gènere.

4. La millora dels sistemes de flexibilitat del temps de treball, per tal d'augmentar les garanties i seguretat per a les persones, i la capacitat d'autogestió del temps de treball. S'han de tenir en consideració, sempre que sigui possible, les situacions personals diverses, per exemple, dependència sobrevinguda (separació amb tutela), tenir persones i/o menors a càrrec, per a assistència a formació. S'han d'incorporar de forma prèvia als canvis obligatoris, l'establiment de sistemes de voluntarietat i permuta.

5. La necessitat de conciliar la vida laboral i personal.

6. La necessitat de difondre i millorar la Llei de violència de gènere.

7. La implantació o millora dels procediments de protecció respecte de l'assetjament sexual o persecució a raó de gènere. S'han d'enfortir, especialment, els aspectes de prevenció, els procediments àgils i discrets per a la protecció de la víctima, i les garanties del lloc de treball.

8. Anàlisi de les possibles raons de gènere quan en circumstàncies diverses, es detecti la pèrdua d'ocupació de la dona. S'han d'establir criteris i atenció personalitzada per a la protecció de l'ocupació de la dona.

58.2 Comissió Paritària Sectorial d'Igualtat.

Per al correcte desenvolupament de tot el previst al present article quant a l'aplicació, interpretació, seguiment i evolució dels acords sobre plans i mesures d'igualtat en les empreses entre homes i dones, s'acorda en l'àmbit del present Conveni col·lectiu, la constitució d'una Comissió Paritària Sectorial d'Igualtat que estarà formada per 4 representants de cada una de les parts.

L'esmentada Comissió ha d'entendre de totes les consultes que es realitzin en les matèries esmentades, i s'ha de reunir totes les vegades que sigui requerida, s'ha de reunir igualment semestralment, a fi d'avaluar l'aplicació, desenvolupament i evolució al si de les empreses dels plans i mesures d'igualtat acordats al present Conveni.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a arribar, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Comissió d'Estudi de la subrogació d'empreses

S'acorda la creació d'una comissió que de manera específica estudiï la subrogació per a determinades activitats incloses dins de l'àmbit d'aplicació del Conveni. Ha de tenir per objectiu analitzar, discutir i valorar l'abast i la transcendència i, si escau, dirimir l'àmbit d'aplicació de la subrogació i també els subsectors afectats hipotèticament. Aquesta comissió de caràcter paritari ha d'estar formada per 8 membres com a màxim, que han de tenir els mateixos drets i obligacions que els integrants de

la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu. Els seus acords han de ser assumits per la Comissió Negociadora i incorporats al Conveni col·lectiu.

ANNEX 1

Taula salarial 2007 (IPC + 1 = 3%)

C: categoria; SM: salari base mes/dia; SD: salari base mes/dia; T: total mes/dia;
TA: total anual; B: base càlcul H. O. segons art. 17; HE: hora extra

C	SM	SD	T	TA	B	HE
Grup 1						
<i>Personal superior i tècnic</i>						
Cap de servei	1.669,66	296,64	1.966,30	29.744,50	-	-
Inspector principal	1.577,24	292,41	1.869,65	28.294,75	-	-
Enginyer o llicenciat.....	1.577,24	292,41	1.869,65	28.294,75	-	-
Enginyer tècnic.....	1.346,63	281,92	1.628,55	24.678,25	-	-
ATS	1.014,29	266,80	1.281,09	19.466,35	-	-
Cap de secció	1.346,63	281,92	1.628,55	24.678,25	13,86	14,56
Cap de negociat	1.209,58	275,60	1.485,18	22.527,70	12,66	13,29
Analista.....	1.209,58	275,60	1.485,18	22.527,70	12,66	13,29
Cap de trànsit 1a	1.164,82	273,64	1.438,46	21.826,90	12,26	12,88
Cap de trànsit 2a	1.092,80	270,33	1.363,13	20.696,95	11,63	12,21
Encarregat general.....	1.209,58	275,60	1.485,18	22.527,70	12,66	13,29
Cap de taller.....	1.346,63	281,92	1.628,55	24.678,25	13,86	14,56
Contramestre o encarregat	1.131,07	272,12	1.403,19	21.297,85	11,97	12,56
Grup 2						
<i>Personal d'administració</i>						
Oficial 1a.....	1.092,82	270,33	1.363,15	20.697,25	11,63	12,21
Programador						
ordenador.....	1.092,82	270,33	1.363,15	20.697,25	11,63	12,21
Oficial 2a.....	974,07	264,97	1.239,04	18.835,60	10,58	11,11
Controlador operador.....	974,07	264,97	1.239,04	18.835,60	10,58	11,11
Encarregat						
de magatzem.....	1.113,84	271,31	1.385,15	21.027,25	11,81	12,40
Auxiliar administratiu.....	897,51	261,49	1.159,00	17.635,00	9,91	10,40
Perforista-gravador	897,51	261,49	1.159,00	17.635,00	9,91	10,40
Telefonista.....	864,57	259,98	1.124,55	17.118,25	9,62	10,10
Contracte de formació						
1er any.....	566,36	126,84	693,20	10.648,00	5,98	6,28
Contracte de formació						
2n any.....	608,33	136,26	744,59	11.418,85	6,42	6,74
Grup 3						
<i>Personal de moviment</i>						
Cap de transit 3a	1.052,54	268,54	1.321,08	20.066,20	11,27	11,84
Capatàs	1.014,29	266,80	1.281,09	19.466,35	10,94	11,48
Conductor mecànic						
i TPC.....	33,97	8,93	42,90	19.769,50	11,11	11,66
Conductor	31,31	8,82	40,13	18.509,15	10,40	10,92
Conductor de furgoneta	29,56	8,71	38,27	17.662,85	9,92	10,42
Aux. magatzem -						
basculer.....	28,55	9,80	38,35	17.699,25	9,94	10,44
Mosso especialitzat	27,87	9,77	37,64	17.376,20	9,76	10,25
Ajutant mosso						
i mosso esp.....	27,87	9,77	37,64	17.376,20	9,76	10,25

C	SM	SD	T	TA	B	HE
Expenedor/a i greixador/a.....	27,87	9,77	37,64	17.376,20	9,76	10,25
Conductor/a carretó elevador i grua.....	29,56	8,71	38,27	17.662,85	9,92	10,42
Mosso.....	27,27	9,74	37,01	17.089,55	9,60	10,08
Grup 4						
<i>Personal de serveis auxiliars i tallers</i>						
Cobrador.....	857,34	259,64	1.116,98	17.004,70	9,55	10,03
Porter i vigilant.....	817,15	292,63	1.109,78	16.896,70	9,49	9,97
Netejador/a hora.....	3,41	1,14	4,55	16.812,00	9,44	0,00
Grum 16-17 anys.....	518,46	124,67	643,13	9.896,95	5,56	5,84
Ordenança.....	817,15	292,63	1.109,78	16.896,70	9,49	9,97
Sotscap o mestre/mestra						
taller.....	1.192,81	274,91	1.467,72	22.265,80	12,51	13,13
Encarregat general.....	1.092,84	270,33	1.363,17	20.697,55	11,63	12,21
Encarregat						
de magatzem.....	1.052,54	268,54	1.321,08	20.066,20	11,27	11,84
Cap d'equip.....	33,35	8,90	42,25	19.473,75	10,94	11,49
Oficial 1a.....	32,98	8,87	41,85	19.291,75	10,84	11,38
Oficial 2a.....	30,78	8,79	39,57	18.254,35	10,26	10,77
Oficial 3a.....	29,49	8,70	38,19	17.626,45	9,90	10,40
Mosso de taller						
especialista.....	27,87	9,77	37,64	17.376,20	9,76	10,25
Peó.....	27,27	9,74	37,01	17.089,55	9,60	10,08
Contracte de formació						
1er any.....	17,74	4,19	21,93	10.228,15	5,75	6,03
Contracte de formació						
2n any.....	18,88	4,66	23,54	10.960,70	6,16	6,47

ANNEX 2-

Dietes (2,7%)

Dietes nacionals

Dinar.....	13,30
Sopar.....	13,30
Dormir.....	12,51
Esmorzar.....	5,03
Total.....	44,14

Dieta TIR

Dinar.....	21,64
Sopar.....	19,98
Dormir.....	18,65
Esmorzar.....	7,67
Total.....	67,94

Dinar plaça.....	9,72
Dieta Alemanya.....	84,99
Dieta Itàlia.....	72,63
Dieta mat-èries perilloses..	45,18

(07.269.160)