

Dimecres, 16 d'agost de 2017 - Número 158

Administració Autònoma

2017-06984

Generalitat de Catalunya

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies – Serveis Territorials a Tarragona

GENERALITAT DE CATALUNYA

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies – Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ d'1 d'agost de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del text del Conveni col·lectiu de treball del sector del transport de mercaderies per carretera i la logística, de la província de Tarragona per als anys 2016-2020 (codi de conveni núm. 43001325011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector del transport de mercaderies per carretera i la logística de la província de Tarragona per als anys 2016-2020, subscrit, per la part empresarial, per la Federació empresarial d'auto transports de la província de Tarragona (FEAT) i, per part dels treballadors, pels sindicats CCOO i UGT, en data 8 de juny de 2017 i presentat per les mateixes parts en data 22 de juny de 2017, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del text del Conveni col·lectiu de treball del sector del transport de mercaderies per carretera i la logística, de la província de Tarragona, per als anys 2016-2020, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 3 d'agost de 2017

Director dels Serveis Territorials, Francesc Tarragona Baró

Transcripción del texto literal firmado por las partes

Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística de la provincia de Tarragona para los años 2016 a 2020.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Determinación de las partes

El presente Convenio colectivo ha sido negociado entre, por una parte, la Federación Empresarial de Auto-Transporte de la provincia de Tarragona (FEAT), y de la otra, por los sindicatos Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Catalunya (FESMC-UGT Catalunya) de UGT y Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC) de CCOO de Catalunya.

Artículo 2. Ámbito Territorial

Las normas del presente Convenio serán de aplicación en toda la provincia de Tarragona.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal

Quedan obligadas por el presente Convenio todas las empresas y trabajadores cuya actividad sea el transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de 30 de julio, de ordenación de los transportes terrestres, denomina como auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiendo por esta última la que cubre la planificación, la organización,

la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

El Convenio afecta a la totalidad del personal de las empresas comprendidas en el mismo, afectando tanto a los de carácter fijo como al eventual o interino, que se hallen prestando servicios laborales en la actualidad, así como al que ingrese en aquellas durante su vigencia.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2016, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Diario Oficial que corresponda, y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2020.

Artículo 5. Denuncia

La denuncia para la rescisión o revisión del Convenio podrá formularla cualquiera de las partes, mediante escrito razonado en el que se indicará bien la rescisión del Convenio, bien, de forma detallada, los puntos objeto de revisión. La denuncia deberá ser notificada a la otra parte con una antelación mínima, a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas, de tres meses.

Una vez denunciado el Convenio, y hasta no se logre Acuerdo expreso, perderán vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en defecto de pacto, el contenido normativo.

Artículo 6. Prórroga

En el caso de que ninguna de las partes legitimadas denunciara el presente Convenio dentro del plazo fijado para ello, éste se entenderá prorrogado tácitamente por períodos de una anualidad, sin modificación alguna de sus conceptos, módulos y retribuciones, salvo pacto en contrario.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su consideración práctica, serán consideradas globalmente. En caso que por Resolución Administrativa o Judicial se considere nulo o se modificase alguno de los pactos contenidos en el Convenio, sin excepción alguna, el Convenio quedaría sin eficacia, procediéndose de nuevo a la constitución de la Comisión Deliberadora al objeto de volverse a negociar su contenido.

Artículo 8. Prelación de normas

Lo convenido por las partes en este Convenio regula con carácter preferente y prioritario las relaciones entre empresa y trabajadores en todas las materias comprendidas en su contenido.

En todo lo que no se halle previsto en este Convenio se aplicarán las disposiciones legales vigentes que correspondan y el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Artículo 9. Garantía Personal

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 10. Inaplicación de las condiciones de trabajo

1. Para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En el momento en el que la empresa comunique su intención de iniciar el proceso de negociación en su seno, lo comunicará necesariamente, a efectos informativos, a la Comisión Paritaria del Convenio.

3. Al efecto de notificación a la Comisión Paritaria, esta comunicación se ha de realizar indistintamente en las direcciones que figuran en el artículo 12 del presente Convenio.

4. En caso de desacuerdo entre las partes, ambas lo han de plantear a la Comisión Paritaria, que resolverá en el plazo máximo de 7 días. En caso de persistir el desacuerdo, el asunto se someterá a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. De finalizar sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar el arbitraje correspondiente según los términos establecidos en el reglamento del TLC. La pregunta sometida a arbitraje consistirá en solicitar el pronunciamiento, de si la empresa reúne las condiciones económicas, técnicas, organizativas o de producción para inaplicar el Convenio, especificando, de ser la respuesta afirmativa, los requisitos que justifiquen el mantenimiento de la inaplicación así como los plazos y tiempo para su recuperación.

5. En las empresas en las que se acuerde la inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio, se ha de crear una comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes, para velar por el cumplimiento de los términos del acuerdo alcanzado.

6. La concurrencia de las causas que justifican esta decisión se deberá acreditar, en caso de persistencia, anualmente ante la Comisión de seguimiento. De no ser así, se producirá la aplicación automática del Convenio.

Artículo 11. Subrogación de trabajadores en actividades logísticas

1. Aquellos Operadores Logísticos que tengan por actividad exclusiva la gestión de servicios ajenos, y que por ello tengan en parte o en su totalidad la plantilla asignada a ese fin, mediante un contrato de arrendamiento de servicios escrito y específico con un cliente determinado, y con una vigencia superior a un año, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que en el caso de producirse nuevas licitaciones sobre el servicio origen del contrato, la nueva Empresa que sustituya a la anterior titular de una concesión del servicio logístico, adscribirá a su plantilla al personal que perteneciese a la del centro o centros de trabajo afectados por la sucesión del servicio, subrogándose en los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral existente siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro al menos durante los seis meses anteriores a la finalización del contrato. Los trabajadores que en el momento del cambio de la titularidad tuvieran suspendido su contrato de trabajo por excedencia, vacaciones o cualquier otra causa, pasarán a estar adscritos a la empresa entrante siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro al menos durante los seis meses anteriores a la finalización del contrato, computándose a estos efectos el período que haya permanecido en IT, excedencia, vacaciones o cualquiera de las situaciones que produzca la suspensión del contrato de trabajo. De la misma manera quedarán adscritos a la plantilla de la empresa entrante los trabajadores contratados con contratos de interinidad para sustituir al personal que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el párrafo anterior y en tanto que su relación laboral se mantenga vigente y con independencia de la antigüedad en el centro.

2. No obstante quedan exentos de tal adscripción:

a) Aquellos Operadores Logísticos que sean propietarios de activos del centro de trabajo, tales como instalaciones, que no tengan la consideración de simples mejoras o reparaciones sobre las existentes, o maquinaria que por su naturaleza no sea susceptible de traslado a otros centros de trabajo del operador saliente. En estos casos el nuevo licitador deberá cuanto menos mantener las condiciones sociales pactadas con anterioridad entre el operador saliente y la representación de los trabajadores del centro.

b) El personal que el Operador Logístico considere puede mantener en plantilla en otro centro de trabajo dentro del ámbito geográfico de aplicación del presente convenio.

c) El personal que por la específica función que realizan, superen en su actividad el límite del centro o centros de trabajo afectados y siempre que la empresa saliente, al momento de la sucesión, mantenga su actividad dentro del sector en otro u otros centros de trabajo.

d) El personal de la empresa saliente que hayan sido trasladados o desplazados al centro de trabajo afectado dentro de los seis meses anteriores a la fecha prevista para la terminación de la concesión del servicio.

3. Desde el momento en que se tenga notificación formal de la adjudicación del servicio a otra Empresa, la Empresa saliente pondrá a disposición de los Sindicatos más representativos en el centro de trabajo afectado y en caso de no haber representación legal, a los Sindicatos firmantes del Convenio, la documentación que, referente a la plantilla de la Empresa, va a ser entregada a quien resulta ser la nueva empresa entrante. En el plazo de diez días hábiles desde dicha puesta a disposición los sindicatos formularán las alegaciones que estimen pertinentes.

La empresa saliente hará entrega a la Empresa entrante de la siguiente documentación:

a) Certificación actualizada del organismo competente de estar al corriente de pago de cuotas a la Seguridad Social o en su caso resguardo acreditativo de haberlo solicitado.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales del personal afectado.

c) Fotocopia de los boletines de TC-2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los cuatro últimos meses.

d) Relación de personal afectado con las siguientes especificaciones:

1) Nombre y apellidos.

2) Número del DNI y letra del NIF.

3) Domicilio del trabajador.

4) Antigüedad en la empresa.

5) Modalidad del contrato, determinando la situación en que se encuentra la relación laboral.

6) Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.

7) Percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos.

8) Número de afiliación a la Seguridad Social.

9) Estado civil y número de hijos a su cargo.

10) Calendario de vacaciones especificado por trabajadores y referente al año.

11) Fotocopia del contrato cuando exista.

12) Condiciones "ad personam".

13) Situación de disfrute días de Permiso Convenio.

14) Información sobre la situación derivada de la protección a la maternidad.

La empresa saliente extenderá un documento en el que se haga constar la liquidación de partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y de los haberes de todos y cada uno de los trabajadores al momento de producirse la sucesión de las empresas, firmando la misma al final de dicho documento, e implicando en dicha firma su particular responsabilidad por la veracidad de lo que en el mismo se expresa. Copia de dicho documento será entregada a los sindicatos más representativos del centro de trabajo afectado o en caso de no haber representación legal, a los sindicatos firmantes del Convenio.

4. La empresa saliente liquidará las partes proporcionales correspondientes a las pagas extras y los haberes pendientes de abono.

5. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en Estatuto de los Trabajadores y demás legislación de aplicación.

Artículo 12. Comisión Paritaria

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Paritaria cuyas funciones serán la vigilancia, interpretación, aplicación y cumplimiento del convenio.

La Comisión paritaria estará integrada por 6 representantes de las organizaciones sindicales y 6 de las organizaciones empresariales firmantes del convenio.

En el acto de su constitución la Comisión, en sesión plenaria, elegirá dos secretarios/secretarias, uno por parte empresarial y otro por parte sindical. Este último será rotativo cada año. Asimismo, la comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designados por las partes. La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá mediante solicitud escrita, de cualquiera de las representaciones firmantes del convenio, dirigida al secretario/a y a la otra representación. Dicha solicitud escrita será remitida como mínimo con cinco días de antelación a la fecha solicitada para la reunión, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión. La celebración de la reunión solicitada será inexcusable para la otra representación y se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. En caso de conflicto colectivo derivados de huelga, esta Comisión deberá reunirse en el plazo máximo de 48 horas.

La comisión que tomará los acuerdos, cuando corresponda, por mayoría de dos tercios de cada una de las representaciones, tendrá que reunirse al menos una vez al semestre.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- La vigilancia, interpretación, aplicación y cumplimiento del convenio
- Emisión de informes o dictámenes no vinculantes por solicitud de alguna de las partes firmantes, y en caso necesario la adaptación de alguno de sus artículos.
- Velar para evitar las discriminaciones de cualquier clase que sufran las personas trabajadoras, para lo cual podrá ser consultada y emitir informes sobre las cuestiones que puedan suscitarse, y especialmente conforme a la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Mediación, conciliación o arbitraje, en los conflictivos colectivos que le sometan las partes. En estos casos, la Comisión podrá nombrar a una persona para mediar, conciliar o arbitrar el conflicto concreto. La asociación de empresarios de transporte y las organizaciones sindicales firmantes del Convenio, serán las que presenten las materias de conflicto a la Comisión Paritaria. Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia de este Convenio, el intento de solución de los conflictos colectivos se instará de forma prioritaria ante la Comisión, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el derecho a huelga. Las resoluciones se tomarán en el más breve plazo posible no pudiendo superarse los diez días, computándose éstos desde aquel en que se tuvo conocimiento por las partes integrantes de la Comisión.
- Resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le sean planteadas conforme el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores. Estas discrepancias serán planteadas mediante escrito motivado y razonado a esta Comisión, quien resolverá en el plazo de siete días. Si realizado este trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogido en el presente Convenio.
- Registro y control de los acuerdos conseguidos en el seno de la Comisión, que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el Convenio. Estos acuerdos tendrán que recogerse en acta firmada por las partes interesadas y remitirse a la Comisión para su control y registro, dentro de los quince días siguientes a su firma.
- En conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los trabajadores, esta comisión será la encargada de emitir informe previo con objeto de proceder a la extensión del Convenio colectivo.
- Cuántas otras funciones se deriven de aquello que se ha estipulado en este acuerdo.
- Elaborar anualmente un documento que analice las medidas legales, que promuevan la contratación indefinida, vigentes en cada momento.

El domicilio de la comisión queda constituido a todos los efectos en las sedes de cada una de las organizaciones firmantes de modo rotativo y por cada uno de los años de vigencia del presente convenio:

Año 2017: Sede de la FEAT, calle Jaume I, nº 29, entlo. 2 y 3 de 43005 Tarragona.

Año 2018: Sede de la Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC) de CCOO de Catalunya, calle August, nº 48, 2º de 43003 Tarragona.

Año 2019: Sede de la Federación Estatal de Servicios para la Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Catalunya (FESMC-UGT Catalunya) de UGT, calle Ixart, núm. 11, 3ª planta de 43003 Tarragona.

Año 2020: Sede de la FEAT, calle Jaume I, nº 29, entlo. 2 y 3 de 43005 Tarragona.

Artículo 13. Solución extrajudicial de conflictos colectivos

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y trabajadoras y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de tal Tribunal.

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

- Conciliación, a través de las Delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquier de los conflictos previstos anteriormente.
- Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.
- Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la Delegación específica del Tribunal Laboral de Cataluña en esta materia.

Capítulo II. Productividad/Organización del Trabajo

Artículo 14. Productividad

Ambas partes convienen que la productividad tanto la del personal como la de los factores que intervienen en la empresa, constituyen uno de los medios principales para la elevación del nivel de la vida.

En consecuencia son facultades de la Empresa:

- a) La determinación y exigencia de rendimientos normales.
- b) La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigido.
- c) La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, así como el establecimiento de las sanciones para el caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados publicados por la empresa, de los que se dará previo conocimiento a los interesados.
- d) Exigir la atención, vigilancia y limpieza de vehículos, útiles, maquinaria, etc., al personal que compete.
- e) La movilidad, redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización de la producción.
- f) El mantenimiento de la organización del trabajo de los casos de disconformidad de los trabajadores en espera de la resolución de la Delegación de Trabajo.
- g) La adaptación de normas de actividad y rendimiento a unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio del método operativo, vehículos, maquinaria, utillaje, etc.

Artículo 15. Formación Continua

1. Las partes firmantes valoran la importancia del IV Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado el 1 de febrero de 2006, entre las Organizaciones Patronales y sindicales más representativas (CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT), comprometiéndose a fomentarla conjuntamente.

Para tal fin se crea una Comisión de Formación, que tendrá una composición de 8 miembros, 4 de la representación empresarial y 4 de la representación de los trabajadores.

2. La Comisión de Formación de la provincia de Tarragona tendrá como funciones:

- Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo nacional de Formación Continua.
- Informar, orientar y promover los Planes agrupados en el ámbito de la provincia de Tarragona.
- Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación de empresas y trabajadores del sector.

3. Además de las funciones propias, relacionadas en el punto anterior, la Comisión de Formación promoverá las siguientes actuaciones:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional.
- b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.
- c) Adaptación a los cambios tecnológicos.
- d) Contribuir a la formación profesional.

Capítulo III. Jornada de trabajo, Vacaciones y Licencias

Artículo 16. Jornada de trabajo

1. La jornada de trabajo anual para el año 2017 se mantiene en 1.784 horas de trabajo efectivo y a partir del 1 de enero de 2018 será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, todas ellas con una proyección semanal de 40 horas de trabajo efectivo, respetándose las mejores condiciones de los trabajadores sobre el reparto de la jornada antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 17. Control de horas extraordinarias

A efectos que por parte del Comité de empresa o delegado de los trabajadores, pueda efectuarse un control y vigilancia de los topes de horas extras a realizar según la Ley, las empresas harán puntual entrega con carácter mensual de los boletines de cotización TC 1 y TC 2.

Artículo 18. Tiempo de liquidación

La liquidación se efectuará dentro de la jornada laboral, y si se realiza fuera de la jornada se computará como horas extraordinarias.

Artículo 19. Vacaciones

1. Los productores disfrutarán a salario real de una vacación de veintitrés días laborables, que no experimentarán variación. Se procurará que el disfrute de vacaciones anuales, se realice entre el 1 de Mayo y el 31 de Octubre de cada año. En caso de que estas se disfrutasen fuera de este período (en contra de la voluntad del productor), se negociará una compensación.

2. Con respecto al fraccionamiento de las vacaciones se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Artículo 20. Licencias

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días por el fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será ampliado en dos días.
- c) Tres días en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será ampliado en dos días. Este permiso se podrá iniciar mientras dure el hecho causante, no siendo necesario que sean consecutivos, y no se prolongará más allá de éste.
- d) En el caso de nacimiento de un hijo 4 días. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo sería de cinco días.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y temporal.
- g) Dos días de licencia para asuntos propios que no admitan demora, con un plazo de preaviso a la empresa de 48 horas.
- h) Se concederá permiso retribuido por el tiempo necesario para la asistencia a médicos (tanto del sistema público de Seguridad Social como privados), siempre que se preavise con antelación suficiente y se justifique posteriormente la asistencia y tiempo de asistencia aportando el correspondiente justificante médico, y siempre supeditado a que el horario del trabajador sea totalmente coincidente con las horas de consulta.
No se tendrá derecho a este permiso retribuido cuando las visitas médicas en el sector privado tengan relación con operaciones estéticas o nutricionales no relacionadas con la salud.
- i) El permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses, establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá acumular en jornadas completas para quienes teniendo derecho así lo soliciten, como prolongación de la situación de maternidad. Para disfrute de la acumulación deberá acreditarse que este permiso no es disfrutado por el otro progenitor y solicitarlo a la empresa con al menos quince días de antelación a la conclusión del período del permiso por maternidad.

Estas licencias también podrán ser disfrutadas en los supuestos de parejas de hecho, previa justificación mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

Capítulo IV. Retribuciones

Artículo 21. Retribuciones

Durante la vigencia de este Convenio, será de aplicación la tabla que figura en el Anexo y que comprende el Salario Base, Plus Convenio y Plus Transporte.

Artículo 22. Antigüedad

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un cinco por ciento del salario base a los dos años, un diez por ciento a los cuatro años, un veinte por ciento a los nueve años, un treinta por ciento a los catorce años y un cuarenta por ciento a los diecinueve o más años de servicios computables.

Los trabajadores que en fecha 1 de enero de 2017 estuvieran percibiendo en concepto de antigüedad una cantidad superior, o la tuvieran reconocida en función de la Disposición Transitoria Segunda, a la resultante de aplicar el párrafo anterior, se les aplicará la nueva regulación y la diferencia a su favor les será abonada separadamente en concepto de "antigüedad consolidada", concepto que no será compensable ni absorbible, y se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 23. Plus de Peligrosidad, Penosidad y Toxicidad

1. El personal que conduzca vehículos cuyas cargas estén legalmente clasificadas como penosas, tóxicas o peligrosas, tendrán derecho al percibo de los siguientes pluses: por peligrosidad 13%, por penosidad 13% y por tóxicos 6%, calculados sobre Salario Base, Plus Convenio y Antigüedad. En ningún caso se podrán percibir más de dos pluses conjuntamente.

2. Las horas que inviertan los mecánicos y el personal de taller en trabajos penosos tendrán un suplemento del 13% para compensar el desgaste de útiles y herramientas y prendas de trabajo que aportan.

3. Con la consideración de complemento de puesto de trabajo, el personal (excluidos los conductores) que realice habitualmente manipulación de mercancías clasificadas como peligrosas de acuerdo con el ADR, percibirá, proporcionalmente al tiempo que realice dichos trabajos, un plus consistente en el 13% del salario base, plus convenio y antigüedad.

El personal deberá recibir una formación, adaptada a sus tareas y a sus responsabilidades, que deberá tener como objeto sensibilizar sobre los procedimientos a seguir para la manipulación en condiciones de seguridad y los procedimientos de emergencia, de acuerdo con lo establecido en el ADR.

Artículo 24. Quebranto de moneda

En concepto de quebranto de moneda, los cajeros y cobradores, y en general todo el personal que realice funciones análogas, percibirá mensualmente una cantidad equivalente al 75% de un día de salario compuesto por: Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio. En el mismo concepto los cobradores de facturas y los taquilleros/as percibirán el 0,55 por mil del importe de lo que cobren o recauden mensualmente, con un mínimo de 1,62 euros.

Artículo 25. Plus de Idiomas

El trabajador que por necesidades del servicio preste o ejercite sus conocimientos de algún idioma extranjero, percibirá una gratificación mensual de 65,84 euros, siempre y cuando el trabajador tenga la suficiente y correspondiente titulación y haya sido contratado con esta condición.

Artículo 26. Plus de nocturnidad

Los servicios que se presten entre las veintidós horas y las seis horas, independientemente del número de ellas, se remunerarán con el incremento de un plus sobre Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio en cuantía del 25%.

Artículo 27. Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias para las distintas categorías profesionales se abonarán a razón de las cantidades fijadas en el Anexo del presente Convenio.

Artículo 28. Trabajos en días de descanso semanal. Los trabajadores que deban prestar servicios en el día de su fiesta semanal, percibirán salario como día festivo. Los conductores que presten servicios se entenderán, con independencia de su duración real, que éste no será inferior a 4 horas.

Artículo 29. Festividad de Nochebuena y Nochevieja

Todo el personal que el día 24 y/o 31 de Diciembre trabaje desde las veinticuatro horas a las seis de la mañana del día siguiente, percibirá un salario normal (Salario Base, Antigüedad y Plus Convenio), con un incremento del ciento cincuenta por ciento (150%).

Artículo 30. Pagas extraordinarias

1. Se establecen tres pagas extraordinarias anuales (marzo, junio y diciembre) que consistirán en el abono de 30 días de Salario Base más Antigüedad o complemento de vinculación, Plus Convenio y Plus Transporte.
2. Las pagas de junio y diciembre se abonarán los días 20 de dichos meses y para el abono de la paga de marzo se estará a lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
3. La paga de marzo no dará, en ningún caso, derecho a reclamar cantidad alguna por el concepto de participación o gratificación de beneficios.

Artículo 31. Dietas

El importe de las dietas a que tenga derecho el personal que salga de su residencia por causa de trabajo o del servicio, será igual para todas las categorías profesionales y en función de las siguientes cuantías:

Viajes Nacionales: desayuno 4,47 euros, comida 13,54 euros, cena 13,54 euros, pernoctación 10,09 euros, dieta completa 41,64 euros.

Dietas Internacionales: 71,21 euros diarios, que empezarán a devengarse una vez atravesada la frontera española y hasta que la misma vuelva a cruzarse de regreso a territorio nacional. En caso excepcional de gasto superior al importe de dicha dieta, previa presentación de justificantes se abonará la diferencia.

La comida en plaza se abonará a razón de 12,49 euros, entendiéndose por plaza la distancia correspondiente a un radio de 50 Km de la residencia de la empresa.

La empresa completará contra justificantes, el exceso que como consecuencia de efectuarse el transporte por autopista, en lo supuesto de mercancías peligrosas, devenguen los conductores por dietas.

A efectos del devengo de dietas, se considerarán solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del productor de su centro de trabajo entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo - hasta la llegada del mismo. Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al productor a comer cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las veinte horas y la llegada después de las veintidós.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

Capítulo V. Beneficios sociales

Artículo 32. Complementos a las prestaciones por Incapacidad Temporal

1. En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (accidente de trabajo y enfermedad profesional), las empresas abonarán un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social a que tiene derecho el trabajador consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación y el salario real.
2. En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) que hayan requerido una hospitalización y/o intervención quirúrgica, las empresas abonarán un complemento a las prestaciones de la Seguridad Social a que tiene derecho el trabajador consistente en la diferencia entre la cuantía de la prestación y el salario convenio. La duración máxima de este complemento será de 12 meses.
3. En el caso que se produzca variación en el régimen jurídico de las prestaciones económicas de la Seguridad Social en materia de Incapacidad Temporal, se llevarán a cabo las adecuaciones oportunas del presente complemento a través de la Comisión paritaria.
4. Este complemento se aplicará en las bajas cuyo hecho causante se produzca a partir del día siguiente al de la publicación del Convenio en el Diario Oficial correspondiente.

Artículo 33. Seguro de accidentes

Las empresas afectadas por el presente Convenio, tienen la obligación de tener contratado un seguro de accidentes que cubra el fallecimiento, la incapacidad permanente total y la incapacidad permanente absoluta para todos los trabajadores, ateniéndose a las normas vigentes. En los tres supuestos las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral y su cuantía será de 36.096,86 euros para el fallecimiento, 45.121,07 euros para la incapacidad permanente absoluta y de 13.536,33 euros para la incapacidad permanente total.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o accidentados, según las normas de la Seguridad Social, salvo designación expresa por el interesado de los beneficiarios.

Las empresas presentarán la correspondiente póliza a petición de los trabajadores en un plazo de 30 días a partir de la publicación oficial del Convenio.

Artículo 34. Socorro especial de defunción

1. Las empresas abonarán dos mensualidades de Salario Base, Plus Convenio y Plus Transporte al cónyuge o hijos menores del productor que fallezcan estando en activo cualquiera que sea la causa.

2. Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador fuera de plaza, por causas relacionadas con la actividad laboral, la empresa se hará cargo del desplazamiento de una persona allegada desde su domicilio hasta el lugar del deceso. Asimismo, las empresas realizarán, en su caso, las gestiones necesarias para el traslado del fallecido desde cualquier país.

Artículo 35. Premio de fidelidad

Al personal que llevando diez años al servicio de la empresa cause baja voluntaria entre los 60 y 64 años de edad percibirá de la empresa una gratificación por una sola vez, de acuerdo con las siguientes tablas:

5.090,61 euros si causa baja voluntaria a los 60 años.

4.343,26 euros si causa baja voluntaria a los 61 años.

3.715,16 euros si causa baja voluntaria a los 62 años.

2.263,70 euros si causa baja voluntaria a los 63 años.

1.169,75 euros si causa baja voluntaria a los 64 años.

Se extingue este derecho a los noventa días posteriores desde el cumplimiento de cada edad correspondiente.

Artículo 36. Jubilación

1. Jubilación anticipada. Los trabajadores y las trabajadoras podrán acceder a la jubilación anticipada en los términos, con las condiciones y los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

2. Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores/trabajadoras en situación de desempleo, y como medida de estímulo a la contratación mediante el rejuvenecimiento de las plantillas, cuando se cumplan los requisitos legales en cada momento de la legislación vigente, y siempre que los puestos de trabajo no se vayan a amortizar, las empresas deben atender la petición de los/as trabajadores/as que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación parcial. Será requisito necesario para la concesión que entre empresa y trabajador/a se llegue a un acuerdo escrito previo sobre el porcentaje y distribución de la jornada.

Artículo 37. Retirada del carnet de conducir

1. Durante el período de vigencia de este Convenio, en caso de que a un conductor le sea retirado el carnet de conducir por la Autoridad Judicial o Administrativa competente, y por tiempo no superior a trece meses, y siempre que esta retirada de carnet lo sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, según registro del competente en materia de Tráfico, percibirá mensualmente la cantidad correspondiente al salario mensual según su categoría de conductor establecido en las Tablas del Convenio (salario base, plus convenio y plus transporte). Si fuera acoplado a otro trabajo digno en alguno de los servicios de que disponga la empresa cobrará a razón del Salario Base, Plus Convenio, Plus Transporte y Antigüedad si la hubiera, salvo que dicha retirada de carnet sea motivada por ingestión de drogas o alcohol.

Los conductores dedicados al transporte de materias peligrosas, gozarán de una protección equivalente a la anterior, pero con una duración de hasta dos años y un mes.

2. En el supuesto de la pérdida de vigencia del permiso de conducir como consecuencia de la pérdida de los puntos, el conductor con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por el plazo desde que la Administración declare la pérdida de vigencia del permiso hasta la obtención del nuevo, y en todo por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a trece meses, que no computará a efectos de antigüedad. Excepto las particularidades recogidas en este artículo, en cuanto al régimen y efectos de la excedencia se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Tarjeta del tacógrafo digital

Las empresas abonarán la tasa para la obtención y renovación de la tarjeta de tacógrafo digital a aquellos conductores que, a la entrada en vigor del convenio para los años 2008 a 2011, tuvieran un contrato laboral de carácter indefinido.

Si el trabajador causara baja en la empresa antes de la fecha de caducidad de la tarjeta, la empresa sólo tendrá la obligación de abonar la parte proporcional por el período en que el trabajador ha estado dado de alta.

Artículo 39. Multas y sanciones.

Las empresas serán responsables de las sanciones y multas que se impongan a los conductores por parte de las autoridades, cuando éstas sean imputables a las mismas.

El conductor viene obligado, cuando le sea comunicado personalmente, a entregar el Boletín de Denuncia a la empresa con la mayor brevedad posible. Los desacuerdos en esta materia pasarán a la Comisión Paritaria.

Capítulo VI. Contratación eventual

Artículo 40. Contratación

1. Los trabajadores tendrán la consideración de contratados de forma indefinida o temporal, de acuerdo con los tipos de contratación legalmente establecidos. La contratación del personal se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

2. La duración máxima de los contratos contemplados en el artículo 15.1 letra b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, podrán extenderse hasta 9 meses en un período de 12 meses, o hasta 12 meses en un período de 18 meses. En este último supuesto, en el caso de que los contratos se formalizaran por un período inferior y se procediera a la contratación de otro trabajador para el mismo puesto, la duración de ambos contratos no podrá superar el período máximo establecido de 12 meses dentro de 18 meses.

Para tales contratos, se acuerda establecer una indemnización equivalente a 12 días por año trabajado, o la parte proporcional al período trabajado, a partir de los 6 meses de trabajo.

3. Concluida la temporalidad máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, de conformidad con lo establecido en la Legislación Vigente (art. 15.1 letra b del Real Decreto Legislativo 2/2015) y en este artículo, si se procediera, en el plazo de un año, a una nueva contratación, se entenderá que la naturaleza de la actividad o servicios contratados tiene carácter de permanente, y en consecuencia el contrato pasará a ser por tiempo indefinido.

Artículo 41. Contratos de formación

Para el presente Convenio, en materia de contratos de formación se acuerda que el período máximo sea de dos años, y su aplicación para las edades comprendidas entre los 16 y 21 años ambos inclusive.

Dicho contrato no será de aplicación al personal encuadrado en el Grupo 1º ni al perteneciente al Subgrupo B del Grupo 3º, establecidos en el Anexo del Convenio.

Artículo 42. Período de prueba

El período de prueba establecido en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no excederá de 3 meses para el personal técnico y titulado, ni de dos meses para los trabajadores no cualificados.

Capítulo VII. Seguridad e Higiene

Artículo 43. Prevención de Riesgos Laborales

La Comisión Paritaria, queda mandatada para entender de la prevención de riesgos laborales e higiene en todas las empresas, debiendo, por tanto, los Comités de Empresa constituidos someter también estos planteamientos a la misma.

Artículo 44. Ropa de trabajo

Las empresas harán efectiva a los trabajadores la siguiente ropa de trabajo:

- Personal de movimiento: dos monos o buzos cada año.
- Conductores: dos uniformes, uno de verano y otro de invierno, cada dos temporadas.

- Personal administrativo: anualmente dos saharianas con distintivos.
- Personal que trabaje en la carga de baterías: se le proveerá de un traje antiácido cada año, así como un par de botas de caucho con idéntica duración.
- Engrasadores y lavacoches que trabajen en medio ambiente húmedo o graso, personal que trabaje en fosos y mecánicos: se les proveerá de dos monos cada año y de calzado adecuado que los aíse.
- Personal que trabaje en intemperie: se le proveerá de la indumentaria adecuada cuando las condiciones meteorológicas lo exijan.

Capítulo VIII. Relaciones Sindicales

Artículo 45. Derechos sindicales

Los delegados de personal y miembros de los Comités de empresa, dispondrán del tiempo necesario, sin pérdida de remuneraciones, para el cumplimiento de su representatividad, hasta un máximo de cuarenta horas mensuales, previa comunicación a la empresa y justificación del tiempo empleado. Las horas Sindicales, podrán ser acumuladas en una sola persona en aquellos casos que así lo acuerden con la empresa.

Igualmente, los trabajadores dispondrán de las facilidades necesarias para celebrar Asambleas, dentro de la jornada laboral, reconociéndoseles a estos efectos, una hora mensual de Asamblea con un máximo de seis horas anuales, debiendo preavisar a la empresa con veinticuatro horas de antelación como mínimo, previa Convocatoria del Comité de Empresa o Delegados de Personal, quienes las presidirán siendo responsables del normal desarrollo de las mismas.

Artículo 46. Canon de Negociación

Ambas partes acuerdan que el canon de negociación a que se refiere el art. 11 de la L.O.L.S., sea de 31,75 euros como gastos de gestión de los Sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio. Dicho importe se abonará de una sola vez, ingresándose por las empresas en la cuenta bancaria que dichos Sindicatos designen a tales efectos.

En el plazo de 30 días después de la fecha de publicación del Convenio en el D.O.G.C., los trabajadores que no deseen que se les descuente la cantidad que en concepto de canon de negociación se ha recogido en el apartado 1º del presente artículo, deberán manifestarlo voluntariamente y por escrito, a la Dirección de las empresas.

Capítulo IX. Políticas de Igualdad

Artículo 47. Promoción de la igualdad.

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.
2. Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, salariales, formación, promoción y condiciones de trabajo en general, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 48. Planes de igualdad.

Las empresas de más de 250 trabajadores, y todas aquellas que indique la LOIEMH en cada momento, deben elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación, y en su caso, acuerdo con los representantes legales de los trabajadores.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, estrategias y prácticas, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La comisión paritaria del convenio queda facultada para el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad.

Disposició Adicional Primera

A los manipulantes de grúas se les equipará retributivamente con la percepción del conductor mecánico del Subgrupo B.

Disposició Adicional Segunda

Los conductores de carretillas elevadoras desde 1.300 kilogramos de carga, siempre y cuando ejercieran sus funciones de forma continuada, se equiparán salarialmente al conductor de furgoneta, ejerciendo función de manipulador de carretilla y de mozo, respetándose las condiciones más beneficiosas que se disfrutaban en la actualidad, siempre y cuando ejercieran sus funciones de forma continuada.

Disposició Transitoria Primera

1. Se abonará una paga única equivalente al 0'6% del salario de convenio, en concepto de "compensación 2016" o proporcional al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2016. Esta paga quedará compensada por las cantidades abonadas por las empresas a cuenta de convenio o con otra denominación. Este complemento se abonará antes de los 90 días siguientes a la publicación del convenio en el Diario oficial correspondiente.
2. El incremento de los conceptos económicos para el año 2017 se establece en un 1,9%.
3. Para el año 2018, el incremento económico de todos los conceptos económicos se establece en el IPC de Cataluña a 31 de diciembre de 2017.
4. Para el año 2019, el incremento económico de todos los conceptos económicos se establece en el IPC de Cataluña a 31 de diciembre de 2018.
5. Para el año 2020, el incremento económico de todos los conceptos económicos se establece en el IPC de Cataluña a 31 de diciembre de 2019.

Disposició Transitoria Segunda

1. Si en fecha 1/01/2017 el trabajador tiene una antigüedad de 19 años completos, su complemento por antigüedad será del 40%; a partir de los 19 años un 0,17% adicional por mes completo hasta como máximo el siguiente quinquenio de antigüedad (máximo del 50%). Este complemento de "antigüedad consolidada" se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

A modo de ejemplo, a un trabajador que el 1 de enero de 2017 tuviera una antigüedad de 20 años y tres meses, se le abonaría:

- Antigüedad: complemento del 40% del salario base
- Antigüedad consolidada: por esos 15 meses, le correspondería una cuantía equivalente al 2,55% (15 meses x 0,17%/mes) del salario base de su categoría vigente en el año 2017. Este complemento no será compensable ni absorbible y se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

2. Si en fecha 1/01/2017 el trabajador tiene una antigüedad de 24 años completos su complemento por antigüedad será del 50%; a partir de los 24 años un 0,17%/mes hasta como máximo el siguiente quinquenio de antigüedad (máximo del 60%). A modo de ejemplo, a un trabajador que el 1 de enero de 2017 tuviera una antigüedad de 26 años y un mes, se le abonaría:

- Antigüedad: complemento del 40% del salario base
- Antigüedad consolidada: por esos 25 meses, le correspondería una cuantía equivalente al 10% del cuarto quinquenio al que se añadirá un 0,17% (1 mes x 0,17%/mes) del salario base de su categoría vigente en el año 2017. Este complemento no será compensable ni absorbible y se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

3. Si en fecha 1/01/2017 el trabajador ya tiene una antigüedad de 29 años completos, su complemento por antigüedad será del 40%; y el 20% restante se incluirá en el complemento "antigüedad consolidada". A modo de ejemplo, a un trabajador que el 1 de enero de 2017 tuviera una antigüedad de 29 años o superior, se le abonaría:

- Antigüedad: complemento del 40% del salario base
- Antigüedad consolidada: una cuantía equivalente al 20% por el cuarto y quinto quinquenio del salario base de su categoría vigente en el año 2017. Este complemento no será compensable ni absorbible, y se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base

4. Las cantidades del complemento "antigüedad consolidada" quedan consolidadas a fecha 01/01/2017 para el personal que tenía derecho.

Disposició Transitoria Tercera

1. Ambas partes acuerdan la creación de las siguientes Comisiones de Trabajo:

Comisión para el estudio del artículo 11 sobre productividad.

Comisión para el estudio de planes de pensiones sectoriales.

Comisión para el estudio de la contratación.

Comisión para estudiar el impacto en el absentismo de la modificación del artículo 19 g) y 31.2, que se reunirá una vez al año.

2. Las Comisiones descritas anteriormente tendrán, cada una de ellas, una composición de 8 miembros, 4 de la representación empresarial y 4 de la representación de los trabajadores.

3. Los acuerdos de dichas comisiones se incluirán en el redactado del Convenio.

Tablas salariales: transcritas en el anexo.

Traducció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball del sector del transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona per als anys 2016 a 2020.

Capítol 1. Disposicions generals

Article 1. Determinació de les parts

El present Conveni col·lectiu ha estat negociat entre, d'una banda, la Federació Empresarial d'Auto-Transports de la província de Tarragona (FEAT), i de l'altra, pels sindicats Federació Estatal de Serveis per a la Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FESMC-UGT Catalunya) d'UGT i Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC) de CCOO de Catalunya.

Article 2. Àmbit territorial

Les normes d'aquest Conveni s'han d'aplicar a tota la província de Tarragona.

Article 3. Àmbits funcional i personal

Queden obligades pel present Conveni totes les empreses i treballadors l'activitat dels quals sigui el transport de mercaderies per tota classe de vies terrestres, en vehicles automòbils que circulin sense camí de rodada fix i sense mitjans de captació d'energia, així com les activitats que la Llei 16/1987, de 30 de juliol, d'ordenació dels transports terrestres, denomina com a auxiliars i complementàries del transport de mercaderies, incloses les activitats de missatgeria i de logística, entenent per aquesta última la que cobreix la planificació, l'organització, la gestió, la supervisió i la realització de les activitats de transport de mercaderies en la cadena de subministrament; és a dir, totes les activitats empresarials que requereixin els citats títols habilitants, independentment de si les mateixes es realitzen o no a temperatura controlada.

El Conveni afecta la totalitat del personal de les empreses compreses en aquest Conveni, i afecta tant els treballadors fixos com els eventuais o interins que actualment prestin serveis laborals, així com els que ingressin en aquestes empreses durant la vigència del Conveni.

Article 4. Àmbit temporal

Aquest Conveni entra en vigor amb caràcter general el dia 1 de gener de 2016, independentment de la data en què es publiqui al Diari Oficial que correspongui, i la seva durada és fins al 31 de desembre de 2020.

Article 5. Denúncia

La denúncia per a la rescissió o la revisió d'aquest Conveni, la pot formular qualsevol de les parts, mitjançant un escrit raonat en què s'han d'indicar o bé la rescissió del Conveni, o bé, de forma detallada, els punts objecte de la revisió. La denúncia ha d'ésser notificada a l'altra part amb una antelació mínima de 3 mesos a la data del seu venciment inicial o la de qualsevol de les seves pròrrogues.

Una vegada denunciat el Conveni, i mentre no s'assoleixi l'acord exprés, perden vigència les seves clàusules obligacionals, mantenint-se en vigor, en defecte de pacte, el seu contingut normatiu.

Article 6. Pròrroga

En cas que cap de les parts legitimades denunciï aquest Conveni en el termini fixat per a això, aquest s'ha d'entendre prorrogat tàcitament per períodes d'una anualitat, sense cap modificació dels seus conceptes, mòduls i retribucions, en defecte de pacte.

Article 7. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible. A l'efecte de la consideració pràctica, s'han de considerar globalment.

En cas que per resolució administrativa o judicial algun dels pactes d'aquest Conveni sigui considerat nul o sigui modificat, el Conveni perd, sense cap excepció, la seva eficàcia, i portant a terme la constitució de la Comissió deliberament amb la finalitat de tornar a negociar el seu contingut.

Article 8. Prelació de normes

Allò convingut per les parts d'aquest Conveni regula amb caràcter preferent i prioritari les relacions entre l'empresa i els treballadors en totes les matèries compreses en el seu contingut.

En tot allò que no preveu aquest Conveni s'han d'aplicar les disposicions legals vigents que corresponguin i l'Acord general per a les empreses de transport de mercaderies per carretera.

Article 9. Garantia personal

Cal respectar les situacions personals que superin les del Conveni amb caràcter global, i s'han de mantenir estrictament ad personam.

Article 10. Inaplicació de les condicions de treball

1. Per la inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni, s'estarà al que es disposa en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

2. Al moment en el qual l'empresa comuniqui la seva intenció d'iniciar el procés de negociació en el seu si, ho comunicarà necessàriament, a efectes informatius, a la Comissió Paritària del Conveni.

3. A aquest efecte de notificació a la Comissió Paritària, aquesta comunicació s'ha de realitzar indistintament en les adreces que figuren en l'article 12 del present Conveni.

4. En cas de desacord entre les parts, ambdues ho han de plantejar a la Comissió Paritària, que resoldrà en el termini màxim de 7 dies. En cas de persistir el desacord, l'assumpte se sotmetrà als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya. De finalitzar sense acord, qualsevol de les parts podrà sol·licitar l'arbitratge corresponent segons els termes establerts en el reglament del TLC. La pregunta sotmesa a arbitratge consistirà a sol·licitar el pronunciament, de si l'empresa reuneix les condicions econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció per inaplicar el Conveni, especificant, de ser la resposta afirmativa, els requisits que justifiquin el manteniment de la inaplicació així com els terminis i temps per a la seva recuperació.

5. En les empreses en les quals s'acordi la inaplicació de les condicions pactades en el present Conveni, s'ha de crear una comissió de seguiment integrada pels representants de les parts, per vetllar pel compliment dels termes de l'acord aconseguit.

6. La concurrència de les causes que justifiquen aquesta decisió s'haurà d'acreditar, en cas de persistència, anualment davant la Comissió de Seguiment. De no ser així, es produirà l'aplicació automàtica del Conveni.

Article 11. Subrogació de treballadors en activitats logístiques

1. Els operadors logístics que tinguin per activitat exclusiva la gestió de serveis aliens, i que per això tinguin en part o en la seva totalitat la plantilla assignada a aquest fi, mitjançant un contracte d'arrendament de serveis escrit i específic amb un client determinat, i amb una vigència superior a un any, les parts signants del present Conveni acorden que en el cas de produir-se noves licitacions sobre el servei origen del contracte, la nova empresa que substitueixi a l'anterior titular d'una concessió del servei logístic, adscriurà a la seva plantilla el personal que pertanyi a la del centre o centres de treball afectats per la successió del servei, i se subrogaran en els drets i obligacions derivats de la relació laboral existent sempre que els treballadors esmentats hagin realitzat la seva activitat en aquest centre almenys durant els sis mesos anteriors a la finalització del contracte.

Els treballadors que en el moment del canvi de la titularitat tinguessin suspès el seu contracte de treball per excedència, vacances o qualsevol altra causa, passaran a estar adscrits a l'empresa entrant sempre que els esmentats treballadors hagin realitzat la seva activitat en aquest centre almenys durant els sis mesos anteriors a la finalització del contracte, i es computarà a aquests efectes el període que hagi romàs en IT, excedència, vacances o qualsevol de les situacions que produeixi la suspensió del contracte de treball. De la mateixa manera quedaran adscrits a la plantilla de l'empresa entrant els treballadors contractats amb contractes d'interinitat per a substituir al personal que es trobi en alguna de les situacions previstes en el paràgraf anterior i mentre que la seva relació laboral es mantingui vigent i amb independència de l'antiguitat en el centre.

2. No obstant això, queden exempts d'aquesta adscripció:

a) Els operadors logístics que siguin propietaris d'actius del centre de treball, com instal·lacions, que no tinguin la consideració de simples millores o reparacions sobre les existents, o maquinària que per la seva naturalesa no sigui susceptible de trasllat a altres centres de treball de l'operador sortint. En aquests casos el nou licitador haurà de com a mínim mantenir les condicions socials pactades amb anterioritat entre l'operador sortint i la representació dels treballadors del centre.

b) El personal que l'operador logístic consideri pot mantenir en plantilla en un altre centre de treball dintre de l'àmbit geogràfic d'aplicació del present Conveni.

c) El personal que per l'específica funció que realitzen, superin en la seva activitat el límit del centre o centres de treball afectats i sempre que l'empresa sortint, al moment de la successió, mantingui la seva activitat dintre del sector en un altre o altres centres de treball.

d) El personal de l'empresa sortint que hagin estat traslladats o desplaçats al centre de treball afectat dintre dels sis mesos anteriors a la data prevista per a la terminació de la concessió del servei.

3. Des del moment que es tingui notificació formal de l'adjudicació del servei a altra empresa, l'empresa sortint posarà a la disposició dels sindicats més representatius en el centre de treball afectat i en cas de no haver representació legal, als sindicats signants del Conveni, la documentació que, referent a la plantilla de l'empresa, va a ser lliurada a qui resulta ser la nova empresa entrant. En el termini de deu dies hàbils des d'aquesta posada a disposició els sindicats formularan les al·legacions que estimin pertinents. L'empresa sortint farà lliurament a l'empresa entrant de la següent documentació:

a) Certificació actualitzada de l'organisme competent d'estar al corrent de pagament de quotes a la Seguretat Social o si escau resguard acreditatiu d'haver-lo sol·licitat.

b) Fotocòpia de les quatre últimes nòmines mensuals del personal afectat.

c) Fotocòpia dels butlletins de TC-2 de cotització a la Seguretat Social corresponents als quatre últims mesos.

d) Relació de personal afectat amb les següents especificacions:

1. Nom i cognoms.

2. Número del DNI i lletra del NIF

3. Domicili del treballador.

4. Antiguitat en l'empresa.

5. Modalitat del contracte, determinant la situació que es troba la relació laboral.

6. Si posseeix la condició de representant dels treballadors i data del seu nomenament.

7. Percepcions anuals del treballador per tots els conceptes.

8. Nombre d'afiliació a la Seguretat Social.

9. Estat civil i nombre de fills al seu càrrec.

10. Calendari de vacances especificat per treballadors i referent a l'any.

11. Fotocòpia del contracte quan existeixi.

12. Condicions ad personam.

13. Situació de gaudi dies de permís Conveni.

14. Informació sobre la situació derivada de la protecció a la maternitat.

L'empresa sortint estendrà un document en el qual es faci constar la liquidació de parts proporcionals corresponents a les pagues extraordinàries i dels havers de tots i cadascun dels treballadors al moment de produir-se la successió de les empreses, signant la mateixa al final d'aquest document, i implicant en la dita signatura la seva particular responsabilitat per la veracitat del que en el mateix s'expressa. Còpia d'aquest document serà lliurada als sindicats més representatius del centre de treball afectat o en cas de no haver representació legal, als sindicats signants del Conveni.

4. L'empresa sortint liquidarà les parts proporcionals corresponents a les pagues extres i els havers pendents d'abonament.

5. En allò no previst en aquest article cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels treballadors i altra legislació d'aplicació.

Article 12. Comissió Paritària

Ambdues parts acorden establir una Comissió Paritària les funcions de la qual seran la vigilància, interpretació, aplicació i compliment del conveni.

La Comissió paritària estarà integrada per 6 representants de les organitzacions sindicals i 6 de les organitzacions empresarials signants del conveni.

En l'acte de la seva constitució la Comissió, en sessió plenària, triarà dos secretaris/secretàries, un per part empresarial i un altre per part sindical. Aquest últim serà rotatiu cada any. Així mateix, la comissió podrà interessar els serveis d'assessors ocasionals o permanents en totes les matèries que siguin de la seva competència, que seran lliurement designats per les parts. La comissió elaborarà el seu propi reglament de funcionament.

La Comissió Paritària es reunirà mitjançant sol·licitud escrita, de qualsevol de les representacions signatàries del conveni, dirigida al secretari/a i a l'altra representació. Aquesta sol·licitud escrita serà remesa com a mínim amb cinc dies d'antelació a la data sol·licitada per a la reunió, fent constar l'ordre del dia, lloc, data i hora de la reunió. La celebració de la reunió sol·licitada serà inexcusable per a l'altra representació i s'ajustarà exclusivament a l'ordre del dia assenyalat. En cas de conflicte col·lectiu derivats de vaga, aquesta Comissió haurà de reunir-se en el termini màxim de 48 hores.

La comissió que prendrà els acords, quan correspongui, per majoria de dos terços de cadascuna de les representacions, haurà de reunir-se almenys una vegada al semestre.

Són funcions de la Comissió Paritària:

- La vigilància, interpretació, aplicació i compliment del conveni.
- Emissió d'informes o dictàmens no vinculants per sol·licitud d'alguna de les parts signatàries, i en cas necessari l'adaptació d'alguns dels seus articles.
- Vetllar per evitar les discriminacions de qualsevol classe que sofreixin les persones treballadores, per a això podrà ser consultada i emetre informes sobre les qüestions que puguin suscitar-se, i especialment conforme a la Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Mediació, conciliació o arbitratge, en els conflictes col·lectius que li sotmetin les parts. En aquests casos, la Comissió podrà nomenar a una persona per mediar, conciliar o arbitrar el conflicte concret. L'associació d'empresaris de transport i les organitzacions sindicals signants del Conveni, seran les que presentin les matèries de conflicte a la Comissió Paritària. A fi de garantir la pau social durant la vigència d'aquest Conveni, l'intent de solució dels conflictes col·lectius s'instarà de forma prioritària davant la Comissió, abans de recórrer a els Tribunals, inclòs el dret a vaga. Les resolucions es prendran en el més breu termini possible no podent superar-se els deu dies, computant-se aquests des d'aquell en què es va tenir coneixement per les parts integrants de la Comissió.
- Resoldre qualsevol discrepància que pugui sorgir en matèria de modificació substancial de les condicions de treball que li siguin plantejades conforme l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors. Aquestes discrepàncies seran plantejades mitjançant escrit motivat i raonat a aquesta Comissió, qui resoldrà en el termini de set dies. Si realitzat aquest tràmit, el conflicte seguís sense resoldre's, s'obrirà la via del procediment per a la solució extrajudicial de conflictes, recollit en el present Conveni.
- Registre i control dels acords aconseguits en el si de la Comissió, que suposin millores o modificacions sobre les condicions establertes en el Conveni. Aquests acords hauran de recollir-se en acta signada per les parts interessades i remetre's a la Comissió per al seu control i registre, dins dels quinze dies següents a la seva signatura.
- De conformitat amb l'article 92.2 de l'Estatut dels treballadors, aquesta comissió serà l'encarregada d'emetre informe previ a fi de procedir a l'extensió del Conveni col·lectiu.
- Quantes altres funcions es derivin d'allò que s'ha estipulat en aquest acord.
- Elaborar anualment un document que analitzi les mesures legals, que promoguin la contractació indefinida, vigents a cada moment.

El domicili de la comissió queda constituït amb caràcter general a les seus de cadascuna de les organitzacions signatàries de manera rotativa i per cadascun dels anys de vigència del present conveni:

Any 2017: Seu de la FEAT, carrer Jaume I, núm. 29, entl. 2 i 3 de 43005 Tarragona.

Any 2018: Seu de la Federació de Serveis a la Ciutadania (FSC) de CCOO de Catalunya, carrer August, núm. 48, 2n de 43003 Tarragona.

Any 2019: Seu de la Federació Estatal de Serveis per a la Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FESMC-UGT Catalunya) d'UGT, carrer Ixart, núm. 11, 3a planta de 43003 Tarragona.

Any 2020: Seu de la FEAT, carrer Jaume I, núm 29, entl. 2 i 3 de 43005 Tarragona.

Article 13. Solució extrajudicial de conflictes col·lectius

Les parts signatàries del present Conveni, en representació dels treballadors i treballadores i empreses compreses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiu o plural que puguin suscitar-se, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de tal Tribunal.

En particular manifesten la seva voluntat de 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 Tribunal Laboral de Catalunya en aquesta matèria.

Capítol 2. Productivitat/organització del treball

Article 14. Productivitat

Totes dues parts convenen que la productivitat tant la del personal com la dels factors que intervenen en l'empresa, constitueix un dels mitjans principals per a l'elevació del nivell de vida.

Consegüentment són facultats de l'empresa:

- a) La determinació i l'exigència de rendiments normals.
- b) L'adjudicació del nombre d'elements o de la tasca necessària corresponent al rendiment mínim exigít.

- c) La fixació de les normes laborals que garanteixen la bondat i la seguretat del servei, i també l'establiment de les sancions per al cas d'incompliment. Tots dos extrems s'han de determinar en escrits que l'empresa autoritzi i publiqui degudament, els quals s'han de fer avinents prèviament als interessats.
- d) L'exigència d'atenció, vigilància i netedat del vehicles, les eines, la maquinària, etc. al personal que en sigui responsable.
- e) La mobilitat i la redistribució del personal de l'empresa d'acord amb les necessitats d'organització de producció.
- f) El manteniment de l'organització de la feina en els casos de disconformitat dels treballadors tot esperant la resolució de la Delegació de Treball.
- g) L'adaptació de les normes d'activitat i de rendiment a unes noves condicions laborals que resultin del canvi del mètode operatiu, vehicles, maquinària, utilitatge, etc.

Article 15. Formació contínua

1. Les parts signants valoren la importància del IV Acord Nacional de Formació Contínua signat el 1 de febrer de 2006, entre les organitzacions patronals i sindicals més representatives (CEOE, CEPYME, CCOO i UGT), es van comprometre a fomentar-la conjuntament.

Per aquest motiu es crearà una Comissió de Formació que tindrà una composició de 8 membres, 4 de la representació empresarial i 4 de la representació dels treballadors.

2. La Comissió de Formació de la província de Tarragona tindrà les funcions següents:

- Fomentar la formació dels treballadors del seu àmbit, d'acord amb allò establert en l'Acord Nacional de Formació Contínua.
- Informar, orientar i promoure els plans agrupats a l'àmbit de la província de Tarragona.
- Realitzar estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de formació d'empreses i treballadors del sector.

3. A més de les funcions pròpies esmentades en el punt anterior, la Comissió de formació promourà les actuacions següents:

- a) Promoure el desenvolupament personal i professional.
- b) Contribuir a l'eficàcia econòmica millorant la competitivitat de les empreses.
- c) Adaptació als canvis tecnològics.
- d) Contribuir a la formació professional.

Capítol 3. Jornada de treball, vacances i llicències

Article 16. Jornada laboral

1. La jornada de treball anual per a l'any 2017 es manté en 1.784 hores de treball efectiu i a partir de l'1 de gener de 2018 serà d'1.776 hores anuals de treball efectiu, totes elles amb una projecció setmanal de 40 hores de treball efectiu, respectant-se les millors condicions dels treballadors sobre el repartiment de la jornada abans de l'entrada en vigor del present Conveni.

2. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no ocupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Article 17. Control d'hores extraordinàries

A l'efecte que el comitè d'empresa o el delegat dels treballadors puguin dur a terme el control i la vigilància dels límits d'hores extraordinàries que es poden fer segons la llei, les empreses han de lliurar puntualment amb caràcter mensual els informes TC1 i TC2.

Article 18. Temps de liquidació

La liquidació s'ha d'efectuar dins la jornada laboral. Si s'efectua fora de la jornada laboral s'ha de computar com a hores extraordinàries.

Article 19. Vacances

1. Els productors gaudeixen amb salari real d'unes vacances de vint-i-tres dies laborables, sense que sigui possible cap variació. S'ha de procurar que el gaudi de les vacances anuals tingui lloc entre l'1 de maig i el 31 d'octubre de cada any. En cas que les vacances s'hagin de gaudir fora d'aquest període (contra la voluntat del productor) s'ha de negociar una compensació.

2. Respecte al fraccionament de les vacances s'establirà amb el que disposa l'Acord General per les empreses de transport de mercaderies per carretera.

Article 20. Llicències

El treballador, amb preavís i justificació, es pot absentar de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i d'acord amb el temps següent:

- a) En cas de matrimoni, quinze dies naturals.
- b) Tres dies per la defunció d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà ampliarà en dos dies.
- c) Tres dies en els casos d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà ampliarà en dos dies. Aquest permís es podrà iniciar mentre duri el fet causant, no sent necessari que siguin consecutius, i no es perllongarà més enllà d'aquest.
- d) En el cas de naixement d'un fill quatre dies. Quan per aquest motiu el treballador ha de fer un desplaçament a aquest efecte, el termini és de cinc dies.
- e) Per trasllat de domicili habitual, un dia.
- f) Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i temporal, el temps indispensable.
- g) Dos dies de llicència per assumptes propis que no admetin demora. Cal un preavís a l'empresa abans de 48 hores.
- h) Es concedirà permís retribuït pel temps necessari per a l'assistència a metges (tant del sistema públic de Seguretat Social com a privats), sempre que es preavisi amb antelació suficient i es justifiqui posteriorment l'assistència i temps d'assistència aportant el corresponent justificant mèdic, i sempre supeditat al fet que l'horari del treballador sigui totalment coincident amb les hores de consulta.

No es tindrà dret a aquest permís retribuït quan les visites mèdiques en el sector privat tinguin relació amb operacions estètiques o nutricionals no relacionades amb la salut.

- i) El permís per lactància d'un fill menor de 9 mesos, establert en l'article 37.4 de l'Estatut dels treballadors, es podrà acumular en jornades completes per a qui tingui dret i així ho sol·liciti, com prolongació de la situació de maternitat. Per a gaudi de l'acumulació haurà d'acreditar que aquest permís no és gaudit per l'altre progenitor i sol·licitar-lo a l'empresa amb almenys quinze dies d'antelació a la conclusió del període del permís per maternitat.

Aquestes llicències també es poden gaudir en els casos de parelles de fet, prèvia justificació mitjançant certificació d'inscripció en el corresponent registre oficial de parelles de fet.

Capítol 4. Retribucions

Article 21. Retribucions

Durant la vigència d'aquest Conveni, cal aplicar la taula que figura a l'annex, que comprèn el salari base, el plus de conveni i el plus de transport.

Article 22. Antiguitat

La promoció econòmica en funció del treball desenvolupat, que es reportarà des del dia 1 del mes natural següent al seu venciment, queda fixada en un cinc per cent del salari base als dos anys, un deu per cent als quatre anys, un vint per cent als nou anys, un trenta per cent als catorze anys i un quaranta per cent als dinou o més anys de serveis computables.

Els treballadors que en data 1 de gener de 2017 estiguessin percebent en concepte d'antiguitat una quantitat superior, o la tinguessin reconeguda en funció de la Disposició Transitòria Segona, a la resultant d'aplicar el paràgraf anterior, se'ls aplicarà la nova regulació i la diferència al seu favor els serà abonada separatament en concepte de "antiguitat consolidada", concepte que no serà compensable ni absorbible, i s'incrementarà en el mateix percentatge que el salari base.

Article 23. Plus de perillositat, penositat i toxicitat

1. El personal que condueix vehicles de càrrega la qual és qualificada legalment de penosa, tòxica o perillosa té dret a la percepció dels plus següents: per perillositat, el 13%, per penositat, el 13%, i per tòxics, el 6%, calculats sobre el salari base, el plus de conveni i l'antiguitat. En cap cas no es poden percebre més de dos plus conjuntament.

2. Les hores que inverteixen els mecànics i el personal de taller en feines penoses tenen un suplement del 13% per compensar el desgast de les eines i de la roba de feina que aporten.

3. Amb la consideració de complement de lloc de treball, el personal (exclosos els conductors) que realitzi habitualment manipulació de mercaderies classificades com perilloses d'acord amb l'ADR, percebrà, proporcionalment al mateix temps que realitzi dits treballs, un plus consistent en el 13% del salari base, plus conveni i antiguitat.

El personal haurà de rebre una formació, adaptada a les seves tasques i a les seves responsabilitats, que haurà de tenir com objecte sensibilitzar sobre els procediments a seguir per a la manipulació en condicions de seguretat i els procediments d'emergència, d'acord amb l'establert en l'ADR.

Article 24. Menyscapte de diners

En concepte de menyscapte de diners, els caixers i els cobradors i, en general tot el personal que exerceixi funcions anàlogues han de percebre mensualment una quantitat equivalent al 75% d'un dia de salari format pel salari base, el plus de conveni i l'antiguitat. Pel mateix concepte els cobradors de factures i els taquillers/res han de percebre el 0,55 per mil de l'import del que cobren o recapten mensualment, amb la quantitat mínima de 1,62 euros.

Article 25. Plus d'idiomes

El treballador que per necessitats del servei presta o exerceix els coneixements d'algun idioma estranger ha de percebre una gratificació mensual de 65,84 euros, sempre que el treballador tingui la titulació suficient i corresponent i hagi estat contractat amb aquesta condició.

Article 26. Plus de nocturnitat

Els serveis que es presten entre les deu del vespre i les sis del matí, independentment del nombre d'hores, s'han de remunerar amb l'increment d'un plus sobre el salari base, plus de conveni i l'antiguitat, en la quantia del 25%.

Article 27. Hores extraordinàries

Les hores extraordinàries per a les diferents categories professionals s'han de pagar a raó de les quantitats fixades a l'annex d'aquest Conveni.

Article 28. Feines en dies de descans setmanal

Els treballadors que han de prestar serveis el dia de la seva festa setmanal han de percebre el salari com a dia festiu. Els conductors que prestin serveis s'entendrà, amb independència de la durada real, que aquest no és inferior a 4 hores.

Article 29. Nit de Nadal i Cap d'Any

Tot el personal que el dia 24 i/o 31 de desembre treballa des de les dotze de la nit fins a les sis del matí del dia següent ha de percebre el salari normal (salari base, plus de conveni i l'antiguitat) amb l'increment del cent cinquanta per cent (150%).

Article 30. Pagues extraordinàries

1. S'estableix en 3 pagues extraordinàries anuals (març, juny, i desembre) que consistirà en l'abonament de 30 dies de salari base més antiguitat o complement de vinculació, plus conveni i plus transport.
2. Les pagues de juny i desembre s'han de fer efectives el dia 20 de cada mes esmentat i per l'abonament de la paga de març s'establirà en el text refós de l'Estatut dels treballadors.
3. La paga de març no dona, en cap cas, dret a reclamar cap quantitat pel concepte de participació o gratificació de beneficis.

Article 31. Dietes

L'import de les dietes a les quals té dret el personal que surt de la seva residència per raó de la feina o del servei és el mateix per a totes les categories professionals, i cal aplicar-lo d'acord amb les quanties següents:

Viatges nacionals: esmorzar 4,47 euros; dinar 13,54 euros; sopar 13,54 euros, pernoctació 10,09 euros; dieta completa 41,64 euros.

Dietes internacionals: 71,21 euros diaris, que es comencen a meritir un cop s'ha travessat la frontera espanyola i fins que no es torna a creuar aquesta mateixa frontera de tornada al territori estatal. En el cas excepcional d'una despesa superior a l'import de la dieta esmentada, se n'ha de pagar la diferència, després de la presentació dels justificants.

El dinar en plaça s'ha de pagar a raó de 12,49 euros. S'entén per plaça la distància corresponent a un radi de 50 quilòmetres respecte la residència de l'empresa.

L'empresa completarà a canvi de justificants, l'excés que, com a conseqüència d'efectuar-se el transport per autopista, en allò referent a mercaderies perilloses, meriten els conductors per dietes.

Als efectes de la meritació de dietes, s'han de considerar només els desplaçaments fora de la residència habitual del treballador. El temps transcorregut es comptabilitza des de la sortida del productori del seu centre de treball s'entén per aquest el que així consti en el seu contracte de treball fins a la seva arribada.

Dóna dret a la percepció de dieta completa la realització d'un servei que obligui el productor a dinar, sopar i pernoctar fora del seu lloc de residència habitual.

S'ha de percebre la part de dieta corresponent al dinar quan el servei realitzat obliga a fer-ho fora de la residència habitual i, en tot cas, quan la sortida s'efectua abans de les 12 hores i l'arribada després de les 14 hores.

La part de dieta corresponent al sopar s'ha de percebre quan el servei realitzat obliga a fer-ho fora de la residència habitual i, en tot cas, quan la sortida s'efectua abans de les 20 hores y l'arribada després de les 22 hores.

La part de dieta corresponent a la pernoctació s'ha de percebre quan el servei realitzat obliga a pernoctar i esmorzar fora de la residència habitual i, en tot cas, quan per aquest motiu el retorn s'efectua després de les zero hores.

Capítol 5. Millores socials

Article 32. Complementos a les prestacions per incapacitat temporal

1. En els casos d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals (accident de treball i malaltia professional), les empreses abonaran un complement a les prestacions de la Seguretat Social que té dret el treballador consistent en la diferència entre la quantia de la prestació i el salari real.

2. En els casos d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes (malaltia comuna i accident no laboral) que hagin requerit una hospitalització i/o intervenció quirúrgica, les empreses abonaran un complement a les prestacions de la Seguretat Social al fet que té dret el treballador consistent en la diferència entre la quantia de la prestació i el salari conveni. La durada màxima d'aquest complement serà de 12 mesos.

3. En el cas que es produeixi variació en el règim jurídic de les prestacions econòmiques de la Seguretat Social en matèria d'incapacitat temporal, es portaran a terme les adequacions oportunes del present complement a través de la Comissió Paritària.

Aquest complement s'aplicarà a les baixes el fet causant de les quals es produeixi a partir de l'endemà al de la publicació del Conveni en el Diari oficial corresponent.

Article 33. Assegurança d'accidents

Les empreses afectes a aquest Conveni tenen l'obligació de tenir contractada una assegurança d'accidents que cobreixi la defunció, la incapacitat permanent total i la incapacitat permanent absoluta per a tots els treballadors; s'han d'atenir a les normes vigents. En tots els tres supòsits, les causes que la motivin han de ser conseqüència d'un accident laboral, i la quantia corresponent és 36.096,86 euros per a la defunció, 45.121,07 euros per la incapacitat permanent absoluta i de 13.536,33 euros per la capacitat permanent total.

Aquestes quantitats les han de cobrar els beneficiaris de la víctima o accidentat, d'acord amb les normes de la Seguretat Social, llevat d'una designació expressa per l'interessat dels beneficiaris.

Les empreses han de presentar la pòlissa corresponent a petició dels treballadors en el termini de 30 dies a comptar des del dia de la publicació oficial del Conveni.

Article 34. Auxili especial per defunció

1. Les empreses han de pagar dues mensualitats de salari base, plus de conveni i plus de transport al cònjuge o als fills menors del productor que mori en actiu, independentment de la causa de la defunció.

2. Quan es produeixi la defunció d'un treballador fora de plaça, per causes relacionades amb l'activitat laboral, l'empresa es farà càrrec del desplaçament d'una persona propera des del seu domicili fins al lloc del decés. Així mateix, les empreses realitzaran, si escau, les gestions necessàries per al trasllat del mort des de qualsevol país.

Article 35. Premi de fidelitat

El personal que fa deu anys que presta serveis a l'empresa i causi baixa voluntària entre els 60 anys i els 64, ha de percebre de l'empresa una gratificació d'una sola vegada d'acord amb les taules següents:

5.090,61 euros, si causa baixa voluntària a 60 anys

4.343,26 euros, si causa baixa voluntària a 61 anys

3.715,16 euros, si causa baixa voluntària a 62 anys

2.263,70 euros, si causa baixa voluntària a 63 anys

1.169,75 euros, si causa baixa voluntària a 64 anys

S'extingeix aquest dret als 90 dies posteriors des del compliment de cada edat corresponent.

Article 36. Jubilació

1. Jubilació anticipada. Els treballadors i les treballadores podran accedir a la jubilació anticipada en els termes, amb les condicions i els requisits establerts a cada moment per la legislació vigent.

2. Amb el propòsit de fomentar la col·locació de treballadors/treballadores en situació de desocupació, i com a mesura d'estímul a la contractació mitjançant el rejueniment de les plantilles, quan es compleixin els requisits legals a cada moment de la legislació vigent, i sempre que els llocs de treball no es vagin a amortitzar, les empreses han d'atendre la petició dels/as treballadors/as que manifestin per escrit la seva voluntat d'accedir a la jubilació parcial. Serà requisit necessari per a la concessió que entre empresa i treballador/a se arribi a un acord escrit previ sobre el percentatge i distribució de la jornada.

Article 37. Retirada del carnet de conduir

1. Durant el període de vigència d'aquest Conveni, en cas que l'autoritat judicial o administrativa corresponent retiri a un conductor el carnet de conduir per un temps no superior als tretze mesos, sempre que aquesta retirada de carnet sigui conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i a compte i per ordre seus, segons registre de l'organisme competent en matèria de trànsit, ha de percebre mensualment l'import corresponent al salari mensual segons la seva categoria de conductor establerta a les taules del Conveni (salari base, plus de conveni i plus de transport). Si s'adapta a una altra feina digna en algun dels serveis de què disposa l'empresa, ha de cobrar a raó de salari base, els plus de conveni, el plus de transport i l'antiguitat si n'hi ha, llevat que aquesta retirada de carnet sigui motivada per ingestió de drogues o alcohol.

Els conductors dedicats al transport de matèries perilloses gaudiran d'una protecció equivalent a l'anterior, però amb una durada de fins a dos anys i un mes.

2. En el supòsit de la pèrdua de vigència del permís de conduir com a conseqüència de la pèrdua dels punts, el conductor amb almenys una antiguitat a l'empresa d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària pel termini des de que l'administració declari la pèrdua de vigència del permís fins a l'obtenció del nou, i en tot per un termini no inferior a 4 mesos ni superior a tretze mesos, que no computarà a l'efecte d'antiguitat. Excepte les particularitats recollides en aquest article, quant al règim i efectes de l'excedència estigui previst en l'Estatut dels treballadors.

Article 38. Targeta del tacògraf digital

Les empreses abonaran la taxa per a l'obtenció i renovació de la targeta de tacògraf digital a aquells conductors que, a l'entrada en vigor del Conveni per als anys 2008 a 2011, tinguessin un contracte laboral de caràcter indefinit. Si el treballador causés baixa en l'empresa abans de la data de caducitat de la targeta, l'empresa només tindrà l'obligació d'abonar la part proporcional pel període que el treballador ha estat donat d'alta.

Article 39. Multes i sancions

Les empreses són responsables de les sancions i les multes que les autoritats imposin als conductors, sempre que aquestes multes o sancions siguin imputables a les empreses.

El conductor té l'obligació, si li és comunicat personalment, de lliurar el butlletí de denúncia a l'empresa com més aviat millor. Els desacords en aquesta matèria passen a la Comissió Paritària.

Capítol 6. Contractació eventual

Article 40. Contractació

1. Els treballadors tenen la consideració de contractats de forma indefinida o temporal d'acord amb el tipus de contractació legalment establerta. La contractació del personal s'ajustarà al que disposa la legislació vigent en cada moment.

2. La durada màxima dels contractes que es disposen a l'article 15.1 lletra b) del Reial decret legislatiu 2/2015, per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, encara que es tracti de l'activitat normal de l'empresa, es podrà estendre a 9 mesos en un període de 12 mesos, o fins a 12 mesos en un període de 18 mesos. En aquest darrer supòsit, en el cas que els contractes es formalitzessin per un període inferior i es procedís a la contractació d'un altre treballador per al mateix lloc, la durada d'ambdós contractes no podrà superar el període màxim establert de 12 mesos dins de 18 mesos.

Per aquest tipus de contractació, s'estableix una indemnització de 12 dies per any treballat, o la part proporcional al període treballat, a partir dels 6 mesos de treball.

3. Acabada la temporalitat màxima dels contractes eventuais per circumstàncies de la producció, d'acord amb l'establert a la legislació vigent (article 15.1 lletra b) del Reial decret legislatiu 2/2015) i en aquest article, si es procedeix, en el termini d'un any, a una nova contractació, s'entendrà que la naturalesa de l'activitat o serveis contractats té caràcter de permanent i, en conseqüència, el contracte passarà a ser per temps indefinit.

Article 41. Contractes de formació

Per al present Conveni s'acorda, en matèria de contractes de formació, que el període màxim ha de ser de dos anys, i es pot aplicar a les edats compreses entre els 16 i 21 anys, ambdós inclosos.

El contracte esmentat no és d'aplicació al personal emmarcat en el grup 1r i al pertanyent al subgrup B del grup 3r, establerts a l'annex del Conveni.

Article 42. Període de prova

El període de prova establert a l'article 14 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, no serà superior a 3 mesos per al personal tècnic i titulat, ni superior a 2 mesos per als treballadors no qualificats.

Capítol 7. Seguretat i higiene

Article 43. Prevenció de riscos laborals

La Comissió Paritària queda apoderada per entendre de la prevenció de riscos laborals i higiene a totes les empreses per tant, els comitès d'empresa constituïts també han de sotmetre aquests plantejaments a la Comissió esmentada.

Article 44. Roba de feina

Les empreses han de facilitar als treballadors la roba de feina següent:

- Personal de moviment: dues granotes o bussos cada any.
- Conductors: dos uniformes, un d'estiu i un altre d'hivern, cada dues temporades.
- Personal administratiu: anualment dues saharianes amb distintius.
- Personal que treballi en la càrrega de bateries: ha de ser proveït amb un vestit antiàcid cada any, així com amb un parell de botes de cautxú amb idèntica durada.
- Untador i rentador de cotxes que treballin en medi ambient humit o greixós, personal que treballi a les fosses i mecànics: se'ls ha de proveir de dues granotes cada any i de calçat adient que els aïlli.
- Personal que treballi a l'exterior: ha de ser proveït de la indumentària adient quan les condicions meteorològiques ho exigeixin.

Capítol 8. Relacions sindicals

Article 45. Drets sindicals

Els delegats de personal i els membres dels comitès d'empresa han de disposar del temps necessari, sense pèrdua de remuneracions, per al compliment de la seva representativitat, fins al nombre màxim de quaranta hores mensuals, prèvia comunicació a l'empresa i la justificació del temps esmerçat. Les hores sindicals podran ser acumulades en una sola persona en els casos que s'acordi amb l'empresa.

Igualment, els treballadors han de disposar de les facilitats necessàries per fer assemblees, dins de la jornada laboral, amb aquesta finalitat, es reconeix una hora mensual de celebració d'assemblea, amb un límit màxim de sis hores anuals, per a fer les assemblees, cal preavisar l'empresa amb vint-i-quatre hores de temps, com a mínim, i s'ha de fer una convocatòria prèvia del Comitè d'empresa o dels delegats de personal. Aquests presideixen les assemblees i són responsables que es desenvolupin normalment.

Article 46. Cànon de negociació

Totes dues parts acorden que l'import del cànon de negociació a què es refereix l'article 11 de la Llei orgànica de llibertat sindical ha de ser de 31,75 euros, com a despeses de gestió dels sindicats representats a la Comissió Negociadora del Conveni. Aquest import s'ha de lliurar d'una sola vegada i les empreses l'han d'ingressar al compte bancari que els sindicats designin amb aquesta finalitat.

En el termini de 30 dies des de la publicació del Conveni en DOGC, els treballadors que no desitgin que se'ls descompti la quantitat que s'ha recollit en el 1r apartat d'aquest article com a cànon de negociació, cal que ho manifestin per escrit voluntàriament davant la direcció de les empreses.

Capítol IX. Polítiques d'igualtat

Article 47. Promoció de la igualtat

1. Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures.
2. Per a contribuir eficaçment a l'aplicació del principi de no discriminació i al seu desenvolupament sota els conceptes d'igualtat de condicions en treballs d'igual valor, és necessari desenvolupar una acció positiva particularment en

les condicions de contractació, salarials, formació, promoció i condicions de treball en general, de manera que en igualtat de condicions d'idoneïtat tindran preferència les persones del gènere menys representat en el grup professional que es tracti.

Article 48. Plans d'igualtat

Les empreses de més de 250 treballadors, i totes aquelles que indiqui la LOIEMH a cada moment, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que haurà de ser objecte de negociació, i si escau, acord amb els representants legals dels treballadors.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a arribar a, estratègies i pràctiques, així com els sistemes de seguiment i avaluació dels mateixos.

Els plans d'igualtat podran contemplar, entre unes altres, les següents matèries: accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per a afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

La Comissió Paritària del Conveni queda facultada per al seguiment de l'evolució dels acords sobre plans d'igualtat.

Disposició Addicional 1

Cal equiparar els manipuladors de grues, quant a la retribució, amb la percepció del conductor mecànic del subgrup B.

Disposició Addicional 2

Els conductors de carretons elevadors des de 1.300 quilograms de càrrega, sempre que exerceixin les seves funcions de forma continuada, s'equipararan salarialment al conductor de furgoneta, exercint funció de manipulador de carretó i de mosso, s'haurà de respectar les condicions més beneficioses que es gaudeixen en l'actualitat, sempre que exerceixin les seves funcions de forma continuada.

Disposició Transitòria 1

1. S'abonarà una paga única equivalent al 0'6% del salari de conveni, en concepte de "compensació 2016" o proporcional al temps treballat entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2016. Aquesta paga quedarà compensada per les quantitats abonades per les empreses a compte de conveni o amb una altra denominació. Aquest complement s'abonarà abans dels 90 dies següents a la publicació del conveni en el Diari oficial corresponent.

2. L'increment dels conceptes econòmics per a l'any 2017 s'estableix en un 1,9%.

3. Per a l'any 2018, l'increment econòmic de tots els conceptes econòmics s'estableix en l'IPC de Catalunya a 31 de desembre de 2017.

4. Per a l'any 2019, l'increment econòmic de tots els conceptes econòmics s'estableix en l'IPC de Catalunya a 31 de desembre de 2018.

5. Per a l'any 2020 l'increment econòmic de tots els conceptes econòmics s'estableix en l'IPC de Catalunya a 31 de desembre de 2019.

Disposició Transitòria 2

1. Si en data 1/01/2017 el treballador té una antiguitat de 19 anys complets, el seu complement per antiguitat serà del 40%; a partir dels 19 anys un 0,17% addicional per mes complet fins a com a màxim el següent quinquenni d'antiguitat (màxim del 50%). Aquest complement de "antiguitat consolidada" s'incrementarà en el mateix percentatge que el salari base.

A manera d'exemple, a un treballador que l'1 de gener de 2017 tingués una antiguitat de 20 anys i tres mesos, se li abonaria:

- Antiguitat: complement del 40% del salari base
- Antiguitat consolidada: per aquests 15 mesos, li correspondria una quantia equivalent al 2,55% (15 mesos x 0,17%/mes) del salari base de la seva categoria vigent l'any 2017. Aquest complement no serà compensable ni absorbible i s'incrementarà en el mateix percentatge que el salari base.

2. Si en data 1/01/2017 el treballador té una antiguitat de 24 anys complets el seu complement per antiguitat serà del 50%; a partir dels 24 anys un 0,17%/mes fins a com a màxim el següent quinquenni d'antiguitat (màxim del 60%). A manera d'exemple, a un treballador que l'1 de gener de 2017 tingués una antiguitat de 26 anys i un mes, se li abonaria:

- Antiguitat: complement del 40% del salari base
- Antiguitat consolidada: per aquests 25 mesos, li correspondria una quantia equivalent al 10% del quart quinquenni al que s'afegirà un 0,17% (1 mes x 0,17%/mes) del salari base de la seva categoria vigent l'any 2017. Aquest complement no serà compensable ni absorbible i s'incrementarà en el mateix percentatge que el salari base.

3. Si en data 1/01/2017 el treballador ja té una antiguitat de 29 anys complets, el seu complement per antiguitat serà del 40%; i el 20% restant s'inclourà en el complement "antiguitat consolidada". A manera d'exemple, a un treballador que l'1 de gener de 2017 tingués una antiguitat de 29 anys o superior, se li abonaria:

- Antiguitat: complement del 40% del salari base
- Antiguitat consolidada: una quantia equivalent al 20% pel quart i cinquè quinquenni del salari base de la seva categoria vigent l'any 2017. Aquest complement no serà compensable ni absorbible, i s'incrementarà en el mateix percentatge que el salari base

4. Les quantitats del complement "antiguitat consolidada" queden consolidades a data 01/01/2017 per al personal que tenia dret.

Disposició Transitòria 3

1. Ambdues parts acorden la creació de les següents Comissions de Treball:

Comissió per a l'estudi de l'article 11 sobre productivitat.

Comissió per a l'estudi de plans de pensions sectorials.

Comissió per a l'estudi de la contractació.

Comissió per estudiar l'impacte en l'absentisme de la modificació de l'article 19 g) i 31.2, que es reunirà una vegada a l'any.

2. Les comissions descrites anteriorment han de tenir, cadascuna, una composició de 8 membres, 4 de la representació empresarial i 4 de la representació dels treballadors.

3. Els acords de les comissions esmentades s'han d'incloure en el redactat del Conveni.

ANNEX

Taules salarials del Conveni col·lectiu de treball del sector de transport de mercaderies per carretera i logística de la província de Tarragona per als anys 2016 a 2020.

Categories professionals	Salari base	P. Conveni	P. T.	Total	Hora extra
Grup 1r: Personal superior i tècnic					
Cap de servei	1.164,35	515,97	77,67	1.757,99	12,77
Inspector/a principal	1.058,65	469,35	77,67	1.605,67	11,41
Enginyers/res i llicenciats/des	1.088,07	479,78	77,67	1.645,52	12,68
Enginyers/res tècnics i aux. titulats	913,36	401,08	77,67	1.392,11	9,90
ATS	824,26	359,86	77,67	1.261,79	8,86
Grup 2n: Personal administratiu					
Cap de secció	945,44	415,17	77,67	1.438,28	10,28
Cap de negociat	909,70	398,43	77,67	1.385,80	9,83
Oficial de 1ª	855,01	374,83	77,67	1.307,51	9,24
Oficial de 2ª	823,38	359,78	77,67	1.260,83	8,86
Aux. administratiu/va	795,23	335,27	77,67	1.208,17	8,37
Aspirants/es 16 i 17 anys	566,71	247,23	77,67	891,61	
Grup 3r: Personal de moviment					
Subgrup A: Estacions i Agències de transport					
* Secció 1a: Personal d'estacions					
Cap d'estació de primera	993,32	436,68	77,67	1.507,67	10,79
Cap d'estació de segona	896,88	394,62	77,67	1.369,17	9,77
Cap d'administració de primera	993,32	436,68	77,67	1.507,67	10,79
Cap d'administració de segona	896,88	394,62	77,67	1.369,17	9,77
Cap d'administració en ruta	801,34	352,53	77,67	1.231,54	8,57
Taquillers/es	795,83	341,30	77,67	1.214,80	8,49
Factor	795,83	341,30	77,67	1.214,80	8,49
Encarregat/da de consigna	795,83	341,30	77,67	1.214,80	8,49
Repartidor/a de mercaderies	793,60	318,53	77,67	1.189,80	8,49
Mosso/a	793,60	318,53	77,67	1.189,80	8,09

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dimecres, 16 d'agost de 2017 - Número 158

Categories professionals	Salari base	P. Conveni	P. T.	Total	Hora extra
* Secció 2a: Personal d'Agències de Transport					
Encarregat/da general	896,88	394,62	77,67	1.369,17	9,79
Encarregat/da de magatzem	832,94	363,22	77,67	1.273,83	9,00
Cap d'equip	806,65	352,10	77,67	1.236,42	8,66
Aux. magatzem i bàscula	795,70	334,14	77,67	1.207,51	8,61
Mosso/a especialitzat/da	795,34	336,40	77,67	1.209,41	8,37
Mosso/a de càrrega i descàrrega, repartidor/a	793,60	318,53	77,67	1.189,80	8,10
Subgrup B: Transport de Mercaderies					
Cap de trànsit de primera	896,88	394,62	77,67	1.369,17	9,79
Cap de trànsit de segona	862,30	376,91	77,67	1.316,88	9,32
Cap de trànsit de tercera	839,06	366,16	77,67	1.282,89	9,08
Conductor/a mecànic	844,71	369,54	77,67	1.291,92	9,13
Conductor/a	823,38	359,78	77,67	1.260,83	8,90
Conductor/a de motocicle i furgoneta	802,03	350,42	77,67	1.230,12	8,57
Ajudant/a	795,76	340,80	77,67	1.214,23	8,43
Mosso/a especialitzat/da	795,32	336,40	77,67	1.209,39	8,41
Mosso/a de càrrega i descàrrega, repartidor/a	793,57	318,53	77,67	1.189,77	8,02
Subgrup C: Transports de mobles, mudances i guardamobles					
Cap de trànsit	896,88	394,62	77,67	1.369,17	9,79
Inspector/a visitador/a	862,29	376,91	77,67	1.316,87	9,30
Encarregat/da magatzem i guardamobles	847,48	370,68	77,67	1.295,83	9,18
Cap d'equip	857,28	363,09	77,67	1.298,04	8,81
Capitonista	798,37	348,86	77,67	1.224,90	8,56
Mosso/a especialitzat/da	794,82	330,86	77,67	1.203,35	8,25
Mosso/a	793,60	318,53	77,67	1.189,80	8,09
Fuster/a	794,00	356,20	77,67	1.227,87	8,80
Conductor/a mecànic/a	844,51	357,95	77,67	1.280,13	9,08
Conductor/a	823,38	359,78	77,67	1.260,83	8,90
Conductor/a de furgoneta i motocicle	802,03	350,42	77,67	1.230,12	8,57
Subgrup D. Transport amb tracció sang					
Encarregat/da	812,44	355,05	77,67	1.245,16	8,77
Cap d'equip	823,38	359,80	77,67	1.260,85	8,87
Carreter/a	794,83	328,26	77,67	1.200,76	8,42
Conductor/a de bolquet	794,26	325,25	77,67	1.197,18	8,21
Mosso/a de quadra	793,60	318,53	77,67	1.189,80	8,10
Traginer/a	793,60	318,53	77,67	1.189,80	8,10
Cotxer/a servei empresa	794,26	325,25	77,67	1.197,18	8,09
Mosso/a	793,60	318,53	77,67	1.189,80	8,04
Grup 4t: Personal de tallers i garatges					
Cap de taller	991,53	436,43	77,67	1.505,63	10,80
Encarrarregat/da contramestre	888,86	388,03	77,67	1.354,56	10,29
Encarrarregat/da general	842,11	376,51	77,67	1.296,29	9,32
Encarrarregar/da magatzem	837,26	365,94	77,67	1.280,87	9,05
Cap d'equip	845,60	369,27	77,67	1.292,54	9,08

CIE: BOPT-I-2017-06984

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dimecres, 16 d'agost de 2017 - Número 158

Categories professionals	Salari base	P. Conveni	P. T.	Total	Hora extra
Oficial de 1ª	830,76	362,95	77,67	1.271,38	8,94
Oficial de 2ª	817,01	357,86	77,67	1.252,54	8,80
Oficial de 3ª	798,37	348,85	77,67	1.224,89	8,56
Mosso/a de taller	795,34	336,40	77,67	1.209,41	8,41
Aprenent/a 1r any	617,22	266,10	77,67	960,99	
Aprenent/a 2n any	632,74	266,88	77,67	977,29	
Untador/a	793,24	348,49	77,67	1.219,40	8,56
Rentador/a de cotxes	793,24	348,49	77,67	1.219,40	8,56
Vigilant/a de nit	797,12	336,39	77,67	1.211,18	8,41
Vigilant/a de dia	797,12	336,39	77,67	1.211,18	8,41
Grup 5è: Personal subaltern					
Cobrador/a de factures	795,26	335,27	77,67	1.208,20	8,38
Telefonista	794,72	329,74	77,67	1.202,13	8,23
Porter/a	793,60	318,53	77,67	1.189,80	8,09
Vigilant/a	793,60	318,53	77,67	1.189,80	8,09
Netejador/a	786,78	248,40	77,67	1.112,85	6,86
Grum/a	567,86	243,24	77,67	888,77	

Salari base: en euros/mes

P. Conveni: plus de conveni en euros/mes

P.T.: plus de transport en euros/mes