

**Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Transporte de Mercancías
por Carretera y Logística de la provincia de Tarragona
para los años 2008, 2009, 2010 y 2011.**

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial.

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

Artículo 2. 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, el transporte de muebles, mudanzas, guardamuebles y transportes especiales.

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 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 2008, cualquiera que sea su fecha de publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2011.

Artículo 4. 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 5. 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 6. 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 7. 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 8. Garantía Personal.

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

Artículo 9. Cláusula de descuelgue.

1. Para aquellas empresas que se encuentren en situación de pérdidas u otras causas, reconocidas y constatadas por los trabajadores y empresas mediante la aportación de la documentación presentada en los dos últimos ejercicios ante los Organismos Oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil), podrán desvincularse de los compromisos en materia salarial y régimen económico contenidos en el presente convenio.

A tal efecto la empresa deberá entregar a los representantes legales de los trabajadores o en su defecto a éstos, la documentación a que se hace referencia en el párrafo anterior, comprometiéndose aquellos a mantener el necesario sigilo. En el momento que la empresa comunique su intención de iniciar el proceso de negociación en su seno, lo comunicará también, necesariamente, a efectos informativos, a la Comisión Paritaria del Convenio.

Una vez constatada la situación de la empresa, ambas partes acordarán la aplicación cuantitativa de la presente cláusula de descuelgue. Dicho proceso no será superior a 30 días.

2. En caso de desacuerdo entre las partes, ambas lo plantearán a la Comisión Paritaria que resolverá en el plazo máximo de 15 días, y de persistir el desacuerdo, empresa y trabajadores se someterán a la mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

3. En las empresas en las que se acuerde la aplicación de la cláusula de descuelgue, se creará una Comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes para velar por el cumplimiento de los términos del acuerdo alcanzado.

Artículo 10. 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 11. Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria que entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del Convenio, a la que se someterán ineludiblemente las partes, en primera instancia. Estará compuesta por seis vocales trabajadores y seis vocales empresarios, todos ellos de la actividad, elegidos por sus respectivas representaciones de entre los que participaron en las deliberaciones de este Convenio. A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir los asesores de las representaciones respectivas, los cuales tendrán voz pero no voto.

Para la adopción de acuerdos hace falta la conformidad de al menos ocho vocales en igualdad paritaria.

Artículo 12. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

A efectos de solución de los conflictos colectivos que pudieran originarse, ambas partes negociadoras, en representación de trabajadores y empresas, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación regulados en el Título V del Acuerdo Interprofesional de Catalunya de 7 de julio de 2005, publicado en el D.O.G.C. de 9 de septiembre de 2005, y al Reglamento de Funcionamiento Tribunal Laboral de Catalunya, publicado en el mismo Diario de 17 de octubre de 2005.

CAPITULO II

Productividad / Organización del Trabajo

Artículo 13. 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 14. 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.

CAPITULO III

Jornada de trabajo, Vacaciones y Licencias.

Artículo 15. Jornada de Trabajo.

1. La jornada de trabajo anual para el año 2008 se mantiene en 1.792 horas de trabajo efectivo; para el año 2009 será de 1.788 horas anuales de trabajo efectivo; y para los años 2010 y 2011 será de 1.784 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 16. 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 17. 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 18. 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 19. 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, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) 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.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y temporal.
- f) Dos días de licencia para asuntos propios que no admitan demora, con un plazo de preaviso a la empresa de 48 horas.
- g) Para las consultas médicas, si éstas coinciden con el horario laboral, por el tiempo indispensable. Para el disfrute de esta licencia deberá preavisarse con antelación suficiente y requerirá una posterior justificación por parte del facultativo de la Seguridad Social.
- h) 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.

CAPITULO IV

Retribuciones

Artículo 20. 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 21. Antigüedad.

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, se satisfará a razón de 2 bienios al 5% y 5 quinquenios al 10%, calculados sobre el salario base pactado en el presente Convenio para cada categoría.

Artículo 22. 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 23. 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 percibirán el 0,55 por mil del importe de lo que cobren o recauden mensualmente, con un mínimo de 1,48 euros.

Artículo 24. Plus de Idiomas.

El trabajador que por necesidades del servicio preste o ejercite sus conocimientos de algún idioma extranjero, percibirá una gratificación mensual de 60,18 euros, siempre y cuando el trabajador tenga la suficiente y correspondiente titulación y haya sido contratado con esta condición.

Artículo 25. 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 26. 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 27. 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 entenderá, con independencia de su duración real, que éste no será inferior a 4 horas.

Artículo 28. 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 29. 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 30. Dietas.

1.- 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 4,09 €, comida 12,38 €, cena 12,38 €, pernoctación 9,22 €, dieta completa 38,07 €.

Dietas Internacionales: 65,08 € 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 11,42 €, 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 31. 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 superior a 24 horas, 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.

5. 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 DOGC.

Artículo 32. 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 32.994,05 euros para el fallecimiento, 41.242,56 euros para la incapacidad permanente absoluta y de 12.372,77 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 33. 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 34. 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:

4.653,03 euros si causa baja voluntaria a los 60 años.

3.969,92 euros si causa baja voluntaria a los 61 años.

3.395,81 euros si causa baja voluntaria a los 62 años.

2.069,12 euros si causa baja voluntaria a los 63 años.

1.069,20 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 35. Jubilación.

Se acuerda la posibilidad de jubilación a los 64 años, con el 100% de la pensión, siempre que el puesto de trabajo no quede amortizado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 36. 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 37. 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 38. 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.

CAPITULO VI
Contratación eventual

Artículo 39. 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 1/1995, 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 1/1995) 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 40. 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 41. Período de prueba.

El período de prueba establecido en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no excederá de 3 meses para el personal técnico y titulado, ni de dos meses para los trabajadores no cualificados.

CAPITULO VII **Seguridad e Higiene**

Artículo 42. 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 43. 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 aisle.
- Personal que trabaje en intemperie: se le proveerá de la indumentaria adecuada cuando las condiciones meteorológicas lo exijan.

CAPITULO VIII

Relaciones Sindicales

Artículo 44. 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 45. 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.

CAPITULO IX

Políticas de Igualdad

Artículo 46. 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 47. 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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

DISPOSICIÓN 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

1. El incremento sobre los conceptos económicos para el 2008 se establece en el IPC de Catalunya a 31 de diciembre de 2008 más una décima (0,1 punto). Además, todas las categorías profesionales tendrán un incremento lineal de 9 euros en el plus de convenio.

No obstante, y hasta que se conozca el IPC de Catalunya a 31/12/2008, el incremento aplicado en el momento de la firma del convenio es de un 3%. En el supuesto que el IPC establecido por el INE para Catalunya a 31 de diciembre de

2008 supere el incremento anterior, todos los conceptos económicos del convenio, serán revisados en el exceso sobre dicho porcentaje, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2008.

2. Para el año 2009, el incremento económico de todos los conceptos económicos se establece en el IPC de Catalunya a 31 de diciembre más una décima (0,1 punto).

Durante el mes de enero se reunirá la Mesa Negociadora para realizar una revisión de las Tablas en el IPC previsto más una décima (0,1). Además, todas las categorías profesionales tendrán un incremento lineal de 12 euros en el plus de convenio.

En el supuesto que el IPC establecido por el INE para Catalunya a 31 de diciembre de 2009 supere el IPC previsto, todos los conceptos económicos del convenio, serán revisados en el exceso sobre dicho porcentaje, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2009.

Al final de este año 2009 ninguna categoría profesional podrá tener un salario según convenio (suma de salario base, plus convenio y plus transporte) inferior a 1.000,00 euros mensuales.

3. Para el año 2010, el incremento económico de todos los conceptos económicos se establece en el IPC de Catalunya a 31 de diciembre más dos décimas (0,2).

Durante el mes de enero se reunirá la Mesa Negociadora para realizar una revisión de las Tablas en el IPC previsto más dos décimas (0,2). Además, todas las categorías profesionales tendrán un incremento lineal de 15 euros en el salario base.

En el supuesto que el IPC establecido por el INE para Catalunya a 31 de diciembre de 2010 supere el IPC previsto, todos los conceptos económicos del convenio, serán revisados en el exceso sobre dicho porcentaje, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2010.

4. Para el año 2011, el incremento económico de todos los conceptos económicos se establece en el IPC de Catalunya a 31 de diciembre más dos décimas (0,2).

Durante el mes de enero se reunirá la Mesa Negociadora para realizar una revisión de las Tablas en el IPC previsto más dos décimas (0,2). Además, todas las categorías profesionales tendrán un incremento lineal de 29 euros en el salario base.

En el supuesto que el IPC establecido por el INE para Catalunya a 31 de diciembre de 2011 supere el IPC previsto, todos los conceptos económicos del convenio, serán revisados en el exceso sobre dicho porcentaje, con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2011.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

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.

La Comisión sobre salud laboral 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
AÑO 2008 (incremento del 3%)

Categories professionals	Salari Base	P. Conveni	P. T.	TOTAL	Hora Extra
GRUP 1r: PERSONAL SUPERIOR I TÈCNIC					
Cap de servei	1.022,90	459,77	71,00	1.553,67	11,67
Inspector principal	926,29	417,16	71,00	1.414,45	10,43
Enginyers i llicenciats	953,18	426,68	71,00	1.450,86	11,58
Enginyers tècnics i aux. titulats	793,49	354,76	71,00	1.219,25	9,05
ATS	712,05	317,09	71,00	1.100,14	8,09
GRUP 2n: PERSONAL ADMINISTRATIU					
Cap de secció	822,81	367,64	71,00	1.261,45	9,40
Cap de negociat	790,15	352,33	71,00	1.213,48	8,99
Oficial de 1a	740,16	330,76	71,00	1.141,92	8,45
Oficial de 2a	711,24	317,01	71,00	1.099,25	8,09
Aux. administratiu	685,52	294,61	71,00	1.051,13	7,64
Aspirants 16 i 17 anys	476,63	214,13	71,00	761,76	
GRUP 3r: PERSONAL DE MOVIMENT					
Subgrup A: Estacions i Agències de transport					
* Secció 1a: Personal d'estacions					
Cap d'estació de primera	866,57	387,30	71,00	1.324,87	9,86
Cap d'estació de segona	778,43	348,85	71,00	1.198,28	8,93
Cap d'administració de primera	866,57	387,30	71,00	1.324,87	9,86
Cap d'administració de segona	778,43	348,85	71,00	1.198,28	8,93
Cap d'administració en ruta	691,11	310,38	71,00	1.072,49	7,84
Taquillers/es	686,06	300,12	71,00	1.057,18	7,76
Factor	686,06	300,12	71,00	1.057,18	7,76
Encarregat de consigna	686,06	300,12	71,00	1.057,18	7,76
Repartidor de mercaderies	684,03	279,30	71,00	1.034,33	7,76
Mosso	684,03	279,30	71,00	1.034,33	7,39
* Secció 2a: Personal d'Agències de Transport					
Encarregat general	778,43	348,85	71,00	1.198,28	8,95
Encarregat de magatzem	719,98	320,16	71,00	1.111,14	8,22
Capatàs	695,95	309,99	71,00	1.076,94	7,92
Aux. magatzem i bàscula	685,93	293,57	71,00	1.050,50	7,87
Mosso especialitzat	685,62	295,64	71,00	1.052,26	7,64
Mosso de càrrega i descàrrega, repartidor	684,03	279,30	71,00	1.034,33	7,40
Subgrup B: Transport de Mercaderies					
Cap de trànsit de primera	778,43	348,85	71,00	1.198,28	8,95
Cap de trànsit de segona	746,82	332,67	71,00	1.150,49	8,52
Cap de trànsit de tercera	725,58	322,83	71,00	1.119,41	8,30

Conductor mecànic	730,74	325,93	71,00	1.127,67	8,34
Conductor	711,24	317,01	71,00	1.099,25	8,13
Conductor de motocicle i furgoneta	691,74	308,46	71,00	1.071,20	7,84
Ajudant	685,99	299,66	71,00	1.056,65	7,70
Mosso especialitzat	685,60	295,64	71,00	1.052,24	7,68
Mosso de càrrega i descàrrega, repartidor	684,00	279,30	71,00	1.034,30	7,32
Subgrup C: Transports de mobles, mudances i guardamobles					
Cap de trànsit	778,43	348,85	71,00	1.198,28	8,95
Inspector visitador	746,81	332,67	71,00	1.150,48	8,50
Encarregat magatzem i guardamobles	733,28	326,98	71,00	1.131,26	8,39
Capatàs	742,23	320,03	71,00	1.133,26	8,06
Capitonista	688,38	307,03	71,00	1.066,41	7,83
Mosso especialitzat	685,14	290,57	71,00	1.046,71	7,55
Mosso	684,03	279,30	71,00	1.034,33	7,39
Fuster	684,39	313,74	71,00	1.069,13	8,05
Conductor mecànic	730,55	315,33	71,00	1.116,88	8,30
Conductor	711,24	317,01	71,00	1.099,25	8,13
Conductor de furgoneta i motocicle	691,74	308,46	71,00	1.071,20	7,84
Subgrup D. Transport amb tracció sang					
Encarregat	701,24	312,69	71,00	1.084,93	8,02
Capatàs	711,24	317,03	71,00	1.099,27	8,10
Carreter	685,15	288,19	71,00	1.044,34	7,69
Conductor de bolquet	684,63	285,45	71,00	1.041,08	7,51
Mosso de quadra	684,03	279,30	71,00	1.034,33	7,40
Traginer	684,03	279,30	71,00	1.034,33	7,40
Cotxer servei empresa	684,63	285,45	71,00	1.041,08	7,39
Mosso	684,03	279,30	71,00	1.034,33	7,34

GRUP 4t: PERSONAL DE TALLERS I GARATGES					
Cap de taller	864,94	387,07	71,00	1.323,01	9,87
Encarr. Contramestre	771,10	342,82	71,00	1.184,92	9,41
Encarr. general	728,37	332,30	71,00	1.131,67	8,52
Encarr. magatzem	723,93	322,65	71,00	1.117,58	8,27
Cap d'equip	731,56	325,68	71,00	1.128,24	8,30
Oficial de 1a	718,00	319,91	71,00	1.108,91	8,17
Oficial de 2a	705,42	315,26	71,00	1.091,68	8,05
Oficial de 3a	688,38	307,02	71,00	1.066,40	7,83
Mosso de taller	685,62	295,64	71,00	1.052,26	7,68
Aprenent 1r any	522,80	231,38	71,00	825,18	
Aprenent 2n any	536,99	232,08	71,00	840,07	
Untador	683,70	306,68	71,00	1.061,38	7,83
Rentador de cotxes	683,70	306,68	71,00	1.061,38	7,83
Vigilant de nit	687,25	295,63	71,00	1.053,88	7,68
Vigilant de dia	687,25	295,63	71,00	1.053,88	7,68

GRUPO 5è: PERSONAL SUBALTERN					
Cobrador de factures	685,54	294,61	71,00	1.051,15	7,65
Telefonista	685,04	289,55	71,00	1.045,59	7,53
Porter	684,03	279,30	71,00	1.034,33	7,39
Vigilant	684,03	279,30	71,00	1.034,33	7,39
Netejador	677,79	215,20	71,00	963,99	6,27
Grum	477,69	210,47	71,00	759,16	

<p>Salari base: en euros/mes P. Conveni: plus de conveni en euros/mes P.T.: plus de transport en euros/mes</p>
--