

RESOLUCIÓ

TRE/493/2009, de 26 de gener, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona, per als anys 2008 i 2009 (codi de conveni núm. 1700455).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona per als anys 2008 i 2009, subscrit d'una part per Asetrans Girona i de l'altra per UGT i CCOO, el dia 5 de novembre de 2008 i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 199/2007, de 10 de setembre; l'article 170.1.j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

—1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona, per als anys 2008 i 2009 (codi de conveni núm. 1700455), al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball a Girona.

—2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.

—3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui al DOGC.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 26 de gener de 2009

NÚRIA ARNAY I BOSCH
Directora dels Serveis Territorials a Girona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del sector de tracció mecànica de mercaderies i logística de la província de Girona per als anys 2008 i 2009

Article 1*Àmbit territorial*

Les disposicions d'aquest Conveni obliguen totes les empreses radicades a la província de Girona i les que, tot i que resideixin en un altre lloc, tinguin establiments dintre de la província de Girona, pel que fa al personal que hi està adscrit.

Article 2*Àmbit funcional*

El present Conveni obliga tota activitat de transport de mercaderies per tota classe de vies terrestres, en vehicles automòbils que circulin sense camí de rodadura fixa i sense mitjans fixos de captació d'energia, així com les activitats que la Llei 16/1987 d'ordenació dels transports terrestres, denomina auxiliars i complementàries del transport per mercaderies.

Article 3

Àmbit personal

Aquest Conveni afecta la totalitat dels treballadors/ores de les empreses que hi són compreses, a excepció dels càrrecs d'alta direcció i consell segons el que es contempla en l'apartat a) del número 1 de l'article 2n de l'Estatut dels treballadors, RDL 1/1995, del 24 de març.

Article 4

Àmbit temporal

Aquest Conveni entra en vigor, a tots els efectes, el dia 1 de gener de 2008, independentment de la data de la seva publicació al DOGC, i té una durada de 2 anys, fins al 31 de desembre de 2009. El Conveni es pot denunciar per qualsevol part negociadora amb 3 mesos d'antelació al 31 de desembre de 2009 a través de comunicació amb acusament de recepció.

Article 5

Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i als efectes de la seva aplicació pràctica s'han de considerar globalment. Si l'autoritat laboral, en l'exercici de les facultats que li són pròpies, no aprovés algun dels pactes del Conveni, aquest quedaria sense eficàcia i caldria reconsiderar-ne la seva totalitat.

Article 6

Compensació

Les condicions pactades són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment regissin per millora pactada o unilateralment concedida per l'empresa (mitjançant millora voluntària de sous, salaris, primes, sigui quina sigui la denominació que els doni cada empresa, plusos, gratificacions, beneficis voluntaris i incentius, o per conceptes equivalents o anàlegs), imperatiu legal, jurisprudencial, contenciós administratiu, conveni sindical, pacte de qualsevol classe, contracte individual, usos i costums locals o per qualsevol altra causa.

Article 7

Absorbibilitat

Atesa la naturalesa del Conveni, les disposicions legals que es dictin en el futur, que impliquin variacions econòmiques en tots o en algun dels conceptes retributius, s'han d'absorbir pels augments acordats en el Conveni i, per tant, només podrien tenir eficàcia pràctica si globalment considerades i sumades a les vigents amb anterioritat al Conveni en superessin el nivell. En cas contrari, es considerarien absorbides per les millores practicades en aquest Conveni.

Article 8

Garantia personal

Es respecten les situacions personals que amb caràcter global excedeixen el Conveni, les quals es mantenen estrictament com personals.

Article 9

Comissió Paritària

La Comissió Paritària està composta per 8 membres, a raó de 4 elegits per la part social i altres 4 per la part empresarial, tots ells integrants de la Comissió Negociadora del Conveni. A les reunions de l'esmentada Comissió, s'hi ha de convocar els respectius assessors amb veu però sense vot.

Les funcions de la Comissió Paritària són les d'interpretació del Conveni i l'arbitratge en les qüestions o problemes que les parts li posin en consideració, tot plegat amb caràcter previ al plantejament dels diferents supòsits davant de la jurisdicció competent.

L'adopció d'acords en el si de l'esmentada Comissió Paritària ha de ser sempre per majoria, és a dir, la meitat més 1 dels seus membres han d'estar-hi d'acord.

El termini màxim de reunió de dita Comissió és de 10 dies hàbils que s'han de comptar des del següent de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts. Si no es reunissin en l'esmentat termini, es consideraria realitzat el tràmit previ per accedir a l'autoritat o jurisdicció competent.

Aquesta Comissió s'ha de constituir al mes de la signatura d'aquest Conveni.

Article 10

Productivitat

Ambdues parts consideren que la productivitat, tant la del personal com la dels factors que intervenen en l'empresa, constitueix un dels mitjans principals d'elevació del nivell de vida.

Article 11

Organització del treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la direcció de l'empresa, a qui correspon, si escau, determinar la persona o persones en qui delega l'exercici d'aquesta facultat, que ha d'ajustar-se al que preveu la Llei, el present Conveni i les normes i pactes que siguin d'aplicació. En l'exercici de les seves facultats d'organització del treball correspon a la direcció de l'empresa, respectant les competències que en aquesta matèria tenen atribuïdes els òrgans de representació dels treballadors a l'empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir les feines, adjudicar les tasques, adoptar nous mètodes d'execució de les tasques, crear o amortitzar llocs de treball, ordenar-los en funció de les necessitats de l'empresa a cada moment i determinar la forma de prestació del treball en tots els seus aspectes.

Complir les ordres i instruccions de l'empresari/ària en l'exercici regular de les seves facultats directives és obligació del treballador/a, qui ha d'executar amb interès i diligència tots els treballs que se li ordenin dins de la funció general del seu grup i de les seves competències professionals. Entre aquests treballs estan incloses les tasques complementàries que siguin indispensables per a la correcta execució de la seva funció principal. Les relacions entre l'empresa i els seus treballadors/ores han d'estar sempre presidides per la lleialtat recíproca i per la bona fe.

Article 12

Sistema d'incentius

L'establiment, o no, de sistemes de remuneració amb incentius, que és facultat de l'empresa, així com la modificació dels ja existents, s'ha de fer de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. Si s'implantessin amb caràcter experimental i el seu resultat no fos satisfactori, l'empresa els podria suprimir unilateralment, per pròpia iniciativa, o ho hauria de fer a instància de la representació dels treballadors, dins del termini d'1 any que s'hauria de comptar des de la seva implantació, sense que en aquest supòsit, per no tenir el caràcter de consolidable el sistema de remuneració amb incentiu, se'n derivi cap dret adquirit pels treballadors/ores afectats, i sense que els rendiments comprovats durant la fase experimental del sistema de remuneració per incentius siguin vinculants posteriorment per a cap de les parts.

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

Article 13

Jornada laboral

La jornada laboral per a tota la durada d'aquest Conveni és de 1.766 hores, totes elles amb una projecció setmanal de 40 hores de treball efectiu; per bé que, d'acord amb les disposicions vigents de condicions de treball i a fi d'atendre casos

de necessitat evident, es pot perllongar la jornada de treball fins al límit fixat per les disposicions esmentades.

Aquesta jornada correspon a 6 dies de treball efectiu, tot i que les empreses, d'acord amb els treballadors/ores que hi estiguin interessats, bé en conjunt, per seccions o particularment amb cada treballador/a, poden distribuir la jornada setmanal de 40 hores en 5 dies a la setmana.

Tots els treballadors/ores gaudeixen de 20 minuts diaris com a mínim per al temps de l'entrepà. El dit temps té la consideració a tots els efectes de treball efectiu. Els contractes a temps parcial han de gaudir del descans de l'entrepà, proporcional a la seva jornada; poden ampliar el dit temps fins a un mínim de 20 minuts i aquesta diferència no tindria la consideració de treball efectiu.

Article 14

Festivitats i permisos retribuïts

Les festes a celebrar són les del calendari laboral.

Al marge del que disposa l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, quant a permisos, els treballadors/ores disposen de 2 dies retribuïts a l'any per a assumptes propis.

El temps utilitzat per un treballador/a per rebre atenció mèdica s'ha de justificar degudament amb un document mèdic expedat a l'efecte i s'ha de considerar com a temps efectivament treballat i abonat com a tal.

Article 15

Hores extraordinàries

Es consideren hores extraordinàries les que excedeixen del nombre d'hores de treball que constitueixen la jornada de treball en còmput setmanal d'acord amb la legislació aplicable. Aquestes hores extraordinàries s'han d'abonar a preu únic, la quantia del qual s'ha de reflectir per a cada categoria en les taules salarials annexes.

La seva realització és del tot voluntària per part dels treballadors/ores, tret de les excepcions establertes per la legislació vigent.

Article 16

Vacances

Tot el personal al servei de les empreses regides pel present Conveni té dret a un període anual de vacances de 23 dies laborables, retribuïts en funció del salari real sobre 40 hores setmanals. El període de vacances pot ser partit o fraccionat, sempre que hi hagi mutu acord entre l'empresa i el treballador/a.

Així mateix, les vacances s'han de repartir en forma rotativa entre els treballadors/ores d'un any per l'altre. Mai es poden començar les vacances en dia festiu. Als exclusius efectes del còmput de les vacances, els dissabtes tenen la consideració de no laborables; per a la resta de conceptes d'aquest Conveni els dissabtes es consideren com laborables.

Article 17

Condicions econòmiques

Les retribucions pactades en aquest Conveni són les que figuren en l'Annex, i es componen dels conceptes següents: salari base, plus conveni i preu de les hores extraordinàries.

Article 18

Plus de conveni

El plus de conveni que s'estableix en la taula annexa i que forma part de les retribucions pactades, correspon a una activitat normal i per assistència diària, i per aquest motiu, als efectes procedents, ha de figurar a la taula annexa, reflectida per dia feiner.

Article 19*Plus de perillositat*

El personal, durant el temps que treballi en vehicles autoritzats per transportar productes inflamables o explosius (gasolina, gasoil, gas liquat, petroli, municció militar, etc.) i tota mena d'àcids, ha de percebre, per aquest temps un plus especial del 15% sobre el salari base d'aquest Conveni més plus conveni i antiguitat que li correspongui.

Així mateix, a les empreses en què habitualment es manipulin matèries perilloses que es considerin com a tal per part de l'ADR i que a la vegada disposin de recintes especials per a aquest tractament, el personal que manipuli aquestes matèries, ha de percebre el plus de perillositat en les condicions establertes en el present article.

Article 20*Antiguitat*

S'ha d'abonar a raó de 2 biennis al 5% i 5 quinquennis del 10% calculats sobre el salari base d'aquest Conveni per a cada categoria.

S'ha de computar sempre sobre el salari base d'aquest Conveni per a cada categoria de l'última que s'ha acreditat, és a dir, sobre la columna de salari de la taula annexa.

Article 21*Gratificacions extraordinàries*

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

El pagament de les dites gratificacions s'ha de realitzar abans del dia 22 del mes corresponent, excepte la de Nadal que s'ha d'abonar no més tard del dia 15 de desembre.

Si el temps de servei és inferior a l'any s'han d'abonar proporcionalment al temps de serveis prestats. Les gratificacions extraordinàries de juliol i Nadal s'han d'abonar a raó de 30 dies de la columna corresponent al salari base, de les taules salarials d'aquest Conveni, més antiguitat i plus conveni.

Article 22*Gratificació de març*

La gratificació de març es merita de l'1 de gener al 31 de desembre de cada any, fent-se efectiva abans del dia 15 de març de l'any següent d'acord amb els salaris vigents a 31 de desembre de l'any de la seva meritació. Si el temps de la prestació del servei és inferior a 1 any, aquesta gratificació s'ha d'abonar proporcionalment al temps de serveis prestats en el moment d'abonar la liquidació definitiva.

Article 23*Plus nocturn*

El personal que treballi entre les 22 h i les 6 h, independentment del nombre que en faci, ha de percebre un plus del 25% sobre el salari base que figura en l'annex d'aquest Conveni.

Article 24*Accidents i malaltia*

a) Incapacitat temporal en cas d'accident de treball. En aquests supòsits les empreses han de completar fins al 100% del salari que constitueix la base reguladora de cotització i durant un termini de 90 dies amb el límit màxim que assenyalava la legislació pertinent i a partir del dia 91 s'han de percebre les prestacions reglamentàries.

b) En cas de malaltia, l'empresa ha de completar des del 1r dia fins al 80% del salari que constitueix la base reguladora de cotització i a partir del 60è dia de la

baixa, i amb un màxim de 2 vegades l'any, l'empresa ha de completar el 100% del salari que constitueixi la base reguladora de cotització.

c) En les baixes de malaltia amb hospitalització les empreses han de completar des del 1r dia fins al 100% del salari que constitueixi la base reguladora de cotització.

d) S'entén comprès com a període d'hospitalització el temps d'espera, no superior a 15 dies a partir de la data de baixa fins a la d'internament en un centre sanitari, així com el període de recuperació; el facultatiu corresponent ha d'acreditar aquests extrems.

e) En tot moment, les empreses o la representació dels treballadors poden sol·licitar la inspecció mèdica en aquests supòsits.

Article 25

Dietes

La quantia de les dietes a què té dret el personal que surt de la seva residència per causa de la feina o del servei és igual per a totes les categories professionals i en funció de les quantitats següents:

Dietes nacionals: Esmorzar: 5,32 euros, dinar: 10,61 euros, sopar: 10,61 euros, dormir: 10,62 euros, total diari: 37,16 euros.

Dietes TIR: Per a França i Portugal: 51,20 euros, i per als altres països: 57,98 euros.

Menjars plaça: Els àpats que per necessitats del servei, a petició de l'empresa, hagi de fer el personal de plaça tenen la consideració de dietes i s'han d'abonar a raó de 8,86 euros diaris.

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

S'ha de percebre la dieta corresponent al dinar quan el servei realitzat obligui el conductor/a a estar fora del lloc de la seva residència habitual, i en tot cas, quan el conductor/a surti abans de les 12 hores i torni després de les 14 hores.

S'ha de percebre la dieta corresponent al sopar quan el servei realitzat obligui el conductor/a a estar fora del lloc de la seva residència habitual, i en tot cas, quan el conductor surti abans de les 20 hores i torni després de les 22 hores.

S'ha de percebre la dieta per pernoctar i per esmorzar quan el servei realitzat obligui el conductor/a a fer-ho fora del lloc de la seva residència habitual.

Les empreses queden exonerades de l'obligació de pagar la part corresponent per pernoctar si faciliten allotjament als treballadors/ores; tampoc han de pagar cap quantitat en concepte de dieta per esmorzar, dinar i/o sopar si la manutenció del treballador/a desplaçat no suposa cap cost per a aquest perquè sigui a càrrec de l'empresa.

Per a l'any 2009, les quanties esmentades han de tenir un increment de l'IPC real, referit a l'índex general establert per l'INE pel conjunt d'Espanya.

Article 26

Retirada del carnet de conduir

Si a un conductor/a se li retira per la vegada el carnet de conduir per temps no superior a 6 mesos, i sempre que aquesta retirada de carnet es produeixi com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per compte i ordre d'aquesta, s'ha d'acoblar el conductor/a en una altra feina en algun dels serveis de què disposi l'empresa, el més a prop possible a l'escala de la categoria del present Conveni i se li han de garantir les percepcions de la seva categoria.

Davant l'eventualitat que un conductor/a, transcorregut 1 any des de la seva anterior suspensió del permís de conduir, torni a ser condemnat a una nova suspensió que també sigui de 6 mesos o inferior, té novament opció a ocupar un nou lloc de treball lliurement determinat per l'empresa, amb la categoria d'aquest i retribució de conductor/a.

En les mateixes circumstàncies s'han d'incloure els conductors/ores als quals se'ls retiri el carnet de conduir com a conseqüència d'anar o venir del treball sempre que

en aquests recorreguts es donin les característiques legals que requereixen aquests per a la seva tipificació com a accidents in itinere. S'exclou dels supòsits anteriors la retirada del carnet de conduir com a conseqüència de la ingestió de drogues o begudes alcohòliques.

Les multes imposades per infraccions de les disposicions de trànsit i aspectes administratius, s'han de satisfer per qui en sigui responsable. Per a supòsits de conflicte, s'ha de convocar la Comissió Paritària.

Article 27

Drets sindicals

Els delegats/ades de personal han de disposar del temps necessari, sense pèrdua de remuneració, per al compliment de la seva representativitat fins a un màxim de 40 hores mensuals, prèvia comunicació a l'empresa i justificació del temps emprat.

Els delegats/ades dels treballadors han de disposar de les facilitats necessàries per exercir els seus drets de comunicació als seus representats sobre assumptes d'interès directe sindical o laboral, la qual cosa s'ha de comunicar prèviament a l'empresa, tot això d'acord amb la normativa legal; amb aquest objectiu, han de disposar d'un taulell d'anuncis. Els treballadors/ores i els seus delegats/ades poden fer ús del seu dret de reunió en un local apropiat que ha de facilitar l'empresa en la mesura de les seves possibilitats, prèvia comunicació a aquesta de la data, l'hora i l'ordre del dia, tot això segons el que determinen les normes legals, i fora de les hores de treball.

Article 28

Menyscapte de diner

El personal que faci funcions de cobrament de manera habitual, sigui quina sigui la seva categoria laboral, ha de percebre en concepte de menyscapte de diner la quantitat de 6,96 euros mensuals quan l'import del que es cobra en efectiu metàl·lic sigui igual o superior a 970,81 euros mensuals, i s'han de respectar els drets adquirits.

Article 29

Roba de treball

L'empresa ha de tenir a disposició del personal guants per manipular ferro, matèries i objectes que requereixin la protecció de les mans, i roba contra la pluja quan s'hagi de treballar a la intempèrie.

S'ha d'entregar al personal 2 granotes o jaqueta i pantalons a l'any, a excepció del de taller i untatge, que han de ser 3. En ambdós casos, una vegada superat el període de prova.

Article 30

Pòlisses

Les empreses afectades per aquest Conveni estan obligades a tenir contractada una pòlissa d'assegurança de vida per a tots els treballadors/ores del sector, així com una assegurança d'incapacitat permanent absoluta per a qualsevol mena de treball i una altra d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual, atenent-se, respecte a aquestes darreres, a la normativa vigent. En tots 3 supòsits, les causes que els motiven han de ser conseqüència d'accidents de treball i la seves quanties durant l'any 2008 són les següents:

Incapacitat permanent: 21.165 euros.

Mort: 18.564 euros.

Incapacitat permanent total per a la seva professió habitual: 13.260 euros.

Aquestes quantitats les han de cobrar els beneficiaris/àries de les víctimes o accidentats segons les normes de la Seguretat Social. L'entrada en vigor d'aquesta obligació és a partir dels 10 dies de la seva publicació en el DOGC del Conveni homologat.

Per a l'any 2009, les quanties esmentades tenen un increment de l'IPC real, referit a l'índex general establert per l'INE per al conjunt d'Espanya.

Article 31

Prelació de normes

Per a tot el que no està previst en aquest Conveni, s'ha d'aplicar l'Acord general per a les empreses de transport de mercaderies per carretera (BOE 29 de gener de 1998) i altres disposicions legals de caràcter general.

Article 32

Anticipació de l'edat de jubilació

Les parts intervinents en aquesta negociació de Conveni consideren positiu l'aplicació de la jubilació als 64 anys i per això es recomana a les empreses i treballadors/ores afectats per aquest Conveni la utilització del mecanisme legal que estableix el Reial decret 1194/1985, de 20 de juliol, i la Llei 50/1998.

Vigent el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la jubilació parcial, es considera jubilació parcial la iniciada després de complir els 60 anys i com a màxim fins al compliment dels 65 anys, simultaniejat amb un contracte de treball a temps parcial i vinculat a un contracte de relleu concertat amb un treballador/a en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada a fi de substituir-li la jornada de treball deixada vacant pel treballador/a que es jubili parcialment. La jornada de treball i el salari han de reduir-se en un 85% d'aquells, excepte pacte en contra.

Els treballadors/ores que accedeixin a la jubilació parcial en la forma prevista amb anterioritat han de pactar la determinació de les jornades de treball de mutu acord amb l'empresa.

La relació laboral s'extingeix en produir-se la jubilació total i així mateix es produeix la finalització del contracte del substitut/a excepte la transformació en indefinit amb els beneficis establerts per la llei en aquests casos.

Article 33

Pluriocupació

Les empreses es comprometen a no contractar treballadors/ores la contractació dels quals suposi la situació de pluriocupació.

Article 34

Hores estructurals

Es consideren hores estructurals, malgrat haver-se suprimit la seva cotització reduïda a la Seguretat Social, les hores extraordinàries que estiguin motivades per necessitats del servei, períodes punta de producció, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural, derivades de la naturalesa de l'activitat de què es tracti, sempre que no es puguin substituir per la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes legalment. Procedimentalment s'han de concretar en l'àmbit de l'empresa entre la representació dels treballadors i la direcció d'aquesta.

La realització per part dels treballadors/ores ha de ser del tot voluntària, tret de les excepcions establertes per la legislació vigent.

Article 35

Comissió de treball

Les parts acorden la creació d'una Comissió de Treball per definir el contingut del Decret 1561/1995 del Ministeri de Treball en regulació de jornades, hores extraordinàries i descansos.

Article 36*Cànon negociació Conveni*

Les empreses han de descomptar la quota de negociació col·lectiva dels havers dels seus treballadors/ores quan aquests ho sol·licitin per escrit. Aquesta quota és de 30 euros per als treballadors/ores no afiliats als sindicats negociadors.

Article 37*Tribunal Laboral de Catalunya*

Pel que fa a la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, s'ha de respectar allò establert en l'Acord interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO i UGT i la patronal Foment del Treball, de data 7 de novembre de 1990; aquest Acord s'incorpora com annex del present Conveni.

Article 38*Clàusula de desvinculació del Conveni col·lectiu*

Per aquelles empreses que es trobin en situació de pèrdues o altres causes, reconegudes i constatades pels treballadors/ores i empreses, mitjançant l'aportació de la documentació presentada davant els organismes oficials (Ministeri d'Hisenda o Registre Mercantil) poden desvincular-se dels compromisos en matèria salarial i règim econòmic continguts en el present Conveni.

A aquest efecte, l'empresa ha d'entregar als representants legals dels treballadors o en el seu defecte, a aquests, la documentació a què es fa referència en el paràgraf anterior, els quals s'han de comprometre a mantenir el compte necessari.

En el moment en què l'empresa comuniqui la seva intenció d'iniciar el procés de negociació en el seu si, ho ha de comunicar també necessàriament, a efectes informatius, a la Comissió Paritària del Conveni.

Una vegada constatada la situació de l'empresa, ambdues parts han d'acordar l'aplicació quantitativa de la present clàusula de desvinculació. Aquest procés no pot ser superior a 30 dies.

En cas de desacord, ambdues parts ho han de plantejar a la Comissió Paritària que ha de resoldre en el termini màxim de 15 dies, i de persistir el desacord, empresa i treballadors/ores s'han de sotmetre a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

A les empreses en què s'acordi l'aplicació de la clàusula de desvinculació, s'ha de crear una Comissió de Seguiment integrada pels representants de les parts per vetllar pel compliment dels termes de l'acord aconseguit.

L'empresa que apliqui la clàusula de desvinculació ha de contribuir amb un import de 700 euros, com a màxim, en les despeses que l'anomenada desvinculació pugui representar a les centrals sindicals que intervenen en la negociació, amb la prèvia justificació de les despeses corresponents.

Un cop publicat el Conveni, les empreses que es vulguin desvincular de l'aplicació salarial ho poden fer en qualsevol moment dins de la vigència d'aquest.

Article 39*Desenvolupament dels acords interconfederals per a la estabilitat en el treball*

S'acorda l'extensió del règim jurídic dels contractes a què es refereix l'article 15 de l'Estatut dels treballadors, així com l'ampliació de la durada del contracte eventual previst en l'article 1.b d'aquest article a 12 mesos dins d'un període de 18 mesos, tot això, conforme a les previsions contingudes en el Reial decret llei 5/2001 de 2 de març, i això en empreses que compleixen els requisits següents:

El total de la contractació temporal, inclosos els contractes de posada a disposició per ETT, exclosos els contractes d'interinitat, no poden superar en còmput de 12 mesos, en condicions de jornada homogènia i per centre de treball, el límit del 40%.

S'han d'arrodonir cap amunt les fraccions resultants.

Les parts signants de l'acord poden requerir a la representació dels treballadors

o a l'empresa la tramesa a la Comissió Paritària del Conveni les dades relatives al present acord, en el termini màxim d'1 mes.

Per superar els límits establerts anteriorment, de forma que no computin a aquests efectes, ha de comptar amb l'acord dels representants dels treballadors i l'aprovació de la Comissió Paritària.

Article 40

Empreses de treball temporal

La utilització de treballadors/ores d'empreses de treball temporal té com a fi atendre les situacions que no siguin previsibles o excepcionals, com a conseqüència d'increments de l'activitat puntuals. En aquest sentit, i per adequar el marc legal vigent a les característiques del sector, s'estableixen els acords següents:

Només poden utilitzar-se treballadors/ores d'empreses de treball temporal en els supòsits següents:

Per cobrir baixes per IT o accident, sempre que la seva durada es prevegi inferior a 30 dies.

Per atendre períodes d'activitat punta sense poder superar 15 dies de períodes continuats.

Per cobrir períodes de vacances, sempre que es pacti en el calendari laboral.

En aquelles empreses, en què en els últims 12 mesos s'hagin produït ERES, acomiadaments col·lectius, o amortització de llocs de treball, no es poden utilitzar treballadors/ores procedents d'empreses de treball temporal.

Article 41

Reconeixement professional

Als conductors/ores de camions tràilers se'ls reconeix la categoria de conductor/a mecànic.

A tots els treballadors/ores que facin les funcions de conductor/a de grues de 60 o més tones de tara, i que, a més, les manipulin habitualment, se'ls ha de reconèixer la categoria de conductor/a mecànic.

Article 42

Parelles de fet

Tots i cadascun dels beneficis establerts per aquest Conveni als matrimonis i/o cònjuges, s'han d'aplicar igualment a les parelles de fet.

L'acreditació de l'existència de la parella de fet es pot dur a terme mitjançant la justificació prevista a cada moment per la normativa vigent.

Article 43

Igualtat i no discriminació

S'ha d'entendre nul·la i sense cap efecte tota clàusula que contingui discriminacions per raó d'edat o quan continguin discriminacions favorables o adverses en l'ocupació així com en matèries de retribucions, jornades i altres condicions de treball per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses o polítiques, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors/ores en l'empresa i llengua dintre de l'estat espanyol.

Article 44

Assetjament sexual

La direcció de l'empresa i els representants dels treballadors han de vetllar pel màxim respecte a la dignitat del treballador/a, cuidant molt especialment que no es produeixin situacions d'assetjament sexual o vexacions de qualsevol tipus que s'han de sancionar segons el previst en funció de la gravetat del fet.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

L'increment salarial per a l'any 2008 és del 2% (l'IPC estatal previst per aquest any) respecte del salari actualitzat de l'any 2007. En cas que l'IPC general establert per l'INE per al conjunt d'Espanya registrés un increment superior al 2% en relació amb el de 31 de desembre de 2007, el dit suposat increment s'ha d'aplicar prenent com a base les quantitats del Conveni del 31 de desembre de 2007 i s'ha d'aplicar l'excés amb efectes retroactius a 1 de gener de 2008.

Per a l'any 2009, l'increment salarial és de l'IPC previst estatal per aquest any respecte del salari actualitzat de l'any 2008. En el cas que l'IPC general establert per l'INE per al conjunt d'Espanya registrés un increment superior a l'IPC previst amb el de 31 de desembre de 2008, el dit suposat increment s'ha d'aplicar prenent com a base les quantitats del Conveni de 31 de desembre de 2008 i s'ha d'aplicar l'excés amb efectes retroactius a 1 de gener de 2009.

Segona

Els endarreriments s'han d'abonar dins de la totalitat del mes següent a la data de publicació en el DOGC.

Tercera

Es crea la categoria professional anomenada com a carretiller/a, i amb la definició següent: és el treballador/a que disposa de la titulació corresponent, es dedica a aquesta activitat habitualment i condueix els anomenats "toros" mecànics de tara superior a 2.000 kg, exclosos els transpalets elèctrics i els transpalets normals.

A efectes salarials, aquesta nova categoria està equiparada a la de mosso especialitzat.

Cinquena

Ambdues parts consideren oportuna la creació d'una comissió de treball amb la finalitat d'estudiar i desenvolupar els temes recollits en aquest Conveni i que el pugui afectar en funció de la possible publicació de nous aspectes normatius. Mentre aquesta comissió no es pronuncii s'ha de mantenir el sistema que regia anteriorment.

Sisena

Durant la vigència d'aquest Conveni s'ha de convocar la Comissió Paritària per tal de tractar els temes referents a formació i prevenció de riscos laborals, així com accidents de treball.

Les empreses acollides a aquest Conveni s'han d'adaptar als principis que marca la Llei de prevenció de riscos laborals i als reglaments corresponents, a través de la creació d'una comissió la funció de la qual és l'estudi d'aquests temes i la seva progressiva adaptació.

Taules salarials any 2008 (IPC previst)

SM: Salari mensual; PC: Plus conveni; TM: Total mensual; JB: Jornal base;

PDT: Plus dia treball; SS: Salari setmanal; PCS: Plus conveni setmanal;

TS: Total setmanal; HE: Hores extres.

Categoria	SM	PC	TM	JB	PDT	SS	PCS	TS	HE
Grup I. Personal superior i tècnic									
Cap de servei	1.690,35	91,59	1.781,94	56,33	3,98				
Inspector/a principal	1.586,41	91,59	1.679,00	52,89	3,98				
Subgrup II									
Enginyers/eres i llicenc.	1.586,41	91,59	1.678,00	52,89	3,98				
Enginy. tècnics i aux.	1.327,07	91,59	1.678,00	52,89	3,98				
Ajudants/es tècnics sanit.	953,39	91,59	1.044,98	31,77	3,98				
Grup II. Personal administratiu									
Cap secció	1.327,07	91,59	1.418,66	44,25	3,98				13,52
Cap negociat	1.172,93	91,59	1.264,52	39,11	3,98				11,99
Oficial/a 1a	1.041,63	91,59	1.133,22	34,72	3,98				10,51
Oficial/a 2a	908,21	91,59	999,80	30,29	3,98				9,23
Aux. 1a + 25 anys	822,26	91,59	913,85	27,40	3,98				8,36
Aux. 2a - 25 anys	774,67	91,59	866,26	25,84	3,98				7,82
Aspirants 16 - 17 anys	449,65	33,22	482,87	15,07	1,46				
Grup III. Personal de moviment. Secció 2a. Personal d'agències de transports									
Encarregat/ada general	1.172,93	91,59	1.264,52	39,10	3,98				11,99
Encarregat/ada magatzem	1.065,32	91,59	1.156,91	35,56	3,98				10,80
Capatàs	953,74	91,59	1.045,33	31,78	3,98				9,68
Aux. magatzem basculador	776,85	91,59	868,44	25,90	3,98				7,82
Mosso/a especialitzat	753,18	91,59	844,77	25,11	3,98	175,77	21,59	197,36	7,82
Mosso/a càr./desc i rep.	731,61	91,59	823,20	24,38	3,98	170,73	21,59	192,32	7,52
Subgrup II. Transports de mercaderies									
Cap tràfic 1a	1.129,88	91,59	1.221,47	37,65	3,98				11,33
Cap tràfic 2a	1.041,65	91,59	1.133,24	34,72	3,98				10,51
Cap tràfic 3a	996,46	91,59	1.088,05	33,22	3,98				10,18
Conductor/a mecànic	957,73	91,59	1.049,32	31,92	3,95	223,48	21,59	245,07	9,92
Conductor/a	871,64	91,59	963,23	29,05	3,95	203,37	21,59	224,96	9,00
Conductor/a moto i furgon.	811,36	91,59	902,95	27,04	3,95	189,31	21,59	210,90	8,37
Ajudant/a	785,54	91,59	877,13	26,17	3,95	183,32	21,59	204,91	8,37
Mosso/a especialitzat	753,18	91,59	844,77	25,10	3,95	175,77	21,59	197,36	7,82
Carretiller/a	753,18	91,59	844,77	25,10	3,95	175,77	21,59	197,36	7,82
Mosso/a càr./desc i rep.	731,61	91,59	823,20	24,37	3,95	170,73	21,59	192,32	7,52
Subgrup G. Personal de serveis auxiliars									
Expedidor/a, untador/a	753,18	91,59	844,77	25,10	3,95	175,77	21,59	197,36	7,82
Grup IV. Personal de tallers									
Cap de taller	1.327,08	91,59	1.418,67	44,23	3,98				13,52
Subcap, mestre/a taller	1.172,94	91,59	1.264,53	39,10	3,98				11,99
Encarregat/ada, contra.	1.084,70	91,59	1.176,29	36,16	3,98				11,07
Encarregat/ada general	1.041,65	91,59	1.133,24	34,72	3,98				10,51
Encarregat/ada magatzem	996,46	91,59	1.088,05	33,22	3,98				10,18
Cap d'equip	957,73	91,59	1.049,32	31,93	3,98	223,47	21,59	245,06	9,92
Oficial/a 1a	925,36	91,59	1.016,95	30,83	3,98	215,91	21,59	237,50	9,66

Categoria	SM	PC	TM	JB	PDT	SS	PCS	TS	HE
Oficial/a 2a	850,09	91,59	941,68	28,31	3,98	198,31	21,59	219,90	8,66
Oficial/a 3a	806,96	91,59	898,55	26,89	3,98	188,32	21,59	209,91	8,36
Mosso/a taller especialis.	753,18	91,59	844,77	25,09	3,98	175,77	21,59	197,36	7,82
Peó ordinari	731,61	91,59	823,20	24,38	3,98	170,74	21,59	192,33	7,52
Aprenent/a 16-17 anys	410,41	33,24	443,65	13,70	1,41	95,78	7,83	103,61	
Aprenents/es 17-18 anys	449,65	47,89	497,54	14,98	2,15	104,93	11,29	116,22	
Grup V. Personal subaltern									
Cobrador/a factures	776,94	91,59	868,53	25,90	3,98				7,82
Telefonista	785,48	91,59	877,07	26,17	3,98				8,07
Porter/a	688,68	91,59	780,27	22,95	3,98				7,24
Vigilant/a	688,68	91,59	780,27	22,95	3,98				7,24
Grup 16-17 anys	395,79	32,41	428,20	13,24	1,41	92,47	7,83	100,30	
Ordenança	688,68	91,59	780,27	22,95	4,03				7,24

(09.026.096)