

RESOLUCIÓ de 16 de març de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup MRW (centres de treball Fitman, SL; Interlock Expres, SA; MRW Courier Group, SL i Vigon Oeste, SA) de la província de Barcelona per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08100033012016)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup MRW (centres de treball Fitman, SL; Interlock Expres, SA; MRW Courier Group, SL i Vigon Oeste, SA) de la província de Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 6 de juliol de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Grup MRW (centres de treball Fitman, SL; Interlock Expres, SA; MRW Courier Group, SL i Vigon Oeste, SA) de la província de Barcelona per als anys 2021-2023 (codi de conveni núm. 08100033012016) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA GRUP MRW (CENTRES DE TREBALL FITMAN, SL; INTERLOCK EXPRES, SA; MRW COURIER GROUP, SL I VIGON OESTE, SA)

Preàmbul

La Comissió Negociadora del present Conveni col·lectiu representada d'una part per les adreces legals de les empreses Fitman, SL, Interlock Express, SA, MRW Courier Group, SA i de Vigon Oeste, SL, totes elles integrants del Grup MRW de la província de Barcelona (d'ara endavant "Grup MRW") i, d'una altra per la representació legal d'UGT que en el seu conjunt sumen la majoria dels membres de Comitès d'empresa i delegats i delegades de personal de les quatre mercantils, subscriuen el segon Conveni col·lectiu estatutari per aquest grup d'empreses MRW a la província de Barcelona pels anys 2021 a 2023.

Article 1. *Àmbit Territorial*

Les disposicions del present Conveni obliguen als centres de treball de les mercantils signants del Grup MRW que radiquen a la província de Barcelona i a aquells que residint en un altre lloc, tinguin establiment dins de la província, amb relació a personal adscrit en ells.

Article 2. *Àmbit Funcional*

El present Conveni obliga a tota activitat empresarial de les empreses del Grup MRW l'activitat principal del qual consisteix en el 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 de mercaderies incloses les activitats de missatgeria i logística, entenen per aquesta darrera 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.

En virtut del principi d'unitat de grup d'empresa aquest Conveni serà aplicable a la totalitat dels serveis de cada empresa l'activitat principal de la qual estigui inclosa en el seu àmbit funcional i territorial.

### Article 3. *Àmbit Personal*

Aquest acord afectarà a tot el personal dels centres de treball de les empreses a dalt referenciades de la província de Barcelona i a aquells que residint en un altre lloc, tinguin establiment dins de la província, quant a personal adscrit en ells.

### Article 4. *Àmbit Temporal*

El present Conveni entrarà en vigor amb caràcter general el dia 1 de gener de 2021 i tindrà una durada fins a 31 de desembre de l'any 2023, amb independència de la seva data publicació en el BOP.

### Article 5. *Denúncia i Revisió*

La representació de la part que desitgi la revisió o modificació del present Conveni, haurà d'efectuar la seva denúncia almenys amb tres mesos d'antelació a la data de caducitat. Després de la denúncia del conveni i fins a la signatura d'un nou, el mateix seguirà vigent.

En els dos mesos posteriors a 31 de desembre de 2023, la representació dels treballadors comunicarà a la Direcció de l'empresa (d'ara endavant "la Direcció") la seva intenció d'adherir-se al conveni provincial sectorial que correspongui o bé mantenir l'actual conveni i negociar-ho. Ambdues parts buscaran un consens i en el cas de no aconseguir un acord la decisió de la part social prevaldrà sobre la de l'empresa.

### Article 6. *Increment i Revisió Salarial*

Durant la vigència del present conveni seran aplicables els increments salarials que procedeixin, de conformitat amb el Conveni provincial de transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona.

### Article 7. *Vinculació a la Totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerats amb aquest caràcter.

En el cas que l'Autoritat Laboral, en l'exercici de les facultats que li són pròpies, no aprovés algun dels pactes del present Conveni, aquest quedarà sense eficàcia i deurà considerar-se totalment.

### Article 8. *Garantia Personal*

Les persones treballadores que hagin percebut un complement de millora voluntària i s'hagi transformat en un complement "ad personam", aquest queda consolidat, i no serà compensable ni absorbible ni revalorizable, . El càlcul i el seu abonament es realitzarà segons l'indicat en l'art. 20 del present Conveni.

### Article 9. *Comissió Paritària Interpretadora del Conveni*

9.1. S'acorda establir una Comissió paritària com a òrgan d'interpretació i vigilància del compliment d'aquest conveni i de qualsevol qüestió que se susciti la competència de la qual sigui atribuïda per llei o per acords posteriors al fet que resultin d'aplicació en aquesta. Aquesta Comissió paritària estarà composta per 7 representants de la representació social i per 7 més de la representació del Grup MRW.

En el supòsit que un membre de la comissió paritària no pogués assistir, podrà delegar el seu vot en un altre membre assistent.

Es fixen com a domicili i seus de la Comissió paritària, Carrer Selva, numero 12, Edf. Avant, 08840 el Prat de Llobregat (Barcelona).

2. S'acorda que la Comissió paritària es constituirà en un termini no superior a 1 mes des de la signatura del present Conveni.

3. A les reunions podran assistir, amb veu, però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim d'1 per representació.

#### 9.4. Procediment

Els assumptes sotmesos a la Comissió paritària tindran el caràcter d'ordinari o extraordinaris. S'atorgarà aquesta qualificació per qualsevol de les parts signatàries del present conveni col·lectiu.

En el primer supòsit (ordinaris) la Comissió paritària ho haurà de resoldre en el termini de 15 dies, i en el segon (extraordinaris) l'haurà de resoldre en el màxim de 7 dies.

Tindrà legitimació per convocar la Comissió paritària, indistintament, qualsevol de les parts que la integren.

#### 9.5. Funcions.

Són funcions específiques de la Comissió paritària, de conformitat amb allò que estableix en l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, les següents:

A. Interpretació del present Conveni col·lectiu.

B. Vigilància i compliment de les qüestions que es deriven de l'aplicació del Conveni col·lectiu.

C. Entendre de totes aquelles qüestions establertes en la llei i de quantes unes altres li siguin atribuïdes de conformitat amb l'establert en l'article 85 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors. Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball al fet que es refereix l'article 82.3 de l'ET, s'haurà de dirigir escrit motivat i raonat a aquesta Comissió qui haurà de resoldre en el termini de 7 dies. Si realitzat aquest tràmit, el conflicte seguís sense resoldre's, s'obrirà la via del procediment per a la solució extrajudicial de conflictes, recollits en el present conveni.

D. Entendre en termes de consulta i/o mediació, de forma prèvia i obligatòria en la via administrativa i judicial sobre la interpretació dels conflictes col·lectius que sorgeixen en l'empresa afectada pel present conveni i per l'aplicació o interpretació derivada d'aquest.

E. Facultats d'adaptació o, si escau, modificació del present conveni en els termes establerts legalment.

F. Registre de les actes de paritària per part de l'empresa.

G. Comunicació per part de l'empresa dels acords aconseguits a les persones treballadores.

9.6. Les discrepàncies que sorgeixen en la Comissió paritària, com a conseqüència del desenvolupament de les tasques assignades, se sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

9.7. Perquè les reunions siguin vàlides hauran d'assistir a aquestes, com a mínim, dos dels membres de la representació de l'empresa i dos dels membres de la representació de les persones treballadores, havent estat tots degudament convocats, mitjançant comunicació fefaent amb justificació de recepció en el termini de setanta-dues hores anteriors a la convocatòria. Per a la presa vàlida d'acords serà necessària la majoria simple de cadascuna de les representacions que conformen la Comissió Paritària.

#### Article 10. *Organització del Treball*

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa, a la qual correspon, si escau, determinar la persona o persones en els qui delega l'exercici d'aquesta facultat, que haurà d'ajustar-se a l'establert en la llei, en el present Conveni i en les normes i pactes que siguin aplicables.

En l'exercici de les seves facultats d'organització del treball correspon a la Direcció de l'empresa amb respecte de les competències que en aquesta matèria tenen atribuïdes els òrgans de representació de les persones treballadores en l'empresa implantar, determinar, modificar o suprimir els treballs, adjudicar les tasques, adoptar nous mètodes d'execució d'aquestes, crear o amortitzar llocs de treball i ordenar-los en funció de les necessitats de l'empresa a cada moment, determinant la forma de prestació del treball en tots els seus aspectes.

Complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives és obligació de la persona treballadora, qui haurà d'executar amb interès i diligència quants treballs se li ordenin dins de la general comesa del seu grup i competència professionals. Entre tals treballs estan incloses les tasques complementàries que siguin indispensables per al correcte acompliment de la seva comesa principal.

Les relacions de l'empresa i les seves persones treballadores han d'estar sempre presidides per la recíproca lleialtat i bona fe.

Es determinaran entre l'empresa i els representants de les persones treballadores (comitè d'empresa, seccions sindicals i delegats) l'adequació a cada categoria en el present conveni . Les discrepàncies en relació amb les funcions realitzades per les persones treballadores al fet que es refereix l'article 1 de l'ET podran ser tractades en la Comissió Paritària del Conveni.

#### Article 11. *Productivitat*

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

#### Article 12. *Sistemes d'incentius*

La implantació de sistemes de remuneració amb incentius, així com la modificació dels ja existents, es farà de comú acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. En cas de no arribar a un acord, s'acudirà a la mediació sol·licitada per qualsevol de les parts. Si els implantessin amb caràcter experimental i el seu resultat no anés satisfactori, l'empresa podrà suprimir-los unilateralment, per pròpia iniciativa o haurà de fer-ho a instàncies de la representació dels treballadors, dins del termini d'un any a explicar des de la seva implantació, sense que en tal supòsit, per no tenir caràcter consolidable el sistema de remuneració amb incentiu, es derivi dret adquirit per a les persones treballadores afectades, i sense que els rendiments comprovats durant la fase experimental del sistema de remuneració amb incentiu siguin vinculants posteriorment per cap de les parts.

De totes maneres, les parts acorden que el marc econòmic farà referència a l'EBIT com a barem econòmic, deixant la forma i el format a negociar amb la representació social.

Les empreses facilitaran i redactaran les fórmules de càlcul dels incentius en funció dels rendiments, conformement a un sistema clar i senzill.

Les empreses no podran unilateralment, imposar un incentiu o compensació econòmica que substitueixi a les dietes i/o a les hores extraordinàries, excepte acord exprés entre empresa i la persona treballadora.

#### Article 13. *Rendiment mínim exigible i òptim*

S'entén per rendiment mínim exigible, el definit com a corresponent a una activitat normal amb els sistemes internacionalment coneguts. Així mateix, s'haurà de determinar un rendiment òptim que tingui per objecte limitar l'aportació del personal en la màxima mesura perquè no suposi perjudici físic o psíquic a la persona treballadora.

La determinació concreta, tant del rendiment mínim exigible com la de l'òptim i l'adjudicació del nombre d'elements o de la tasca necessària que correspongui, s'establirà de comú acord entre

l'empresa i els Representants de les persones treballadores, i en cas de no arribar a un acord, s'acudirà a la mediació sol·licitada per qualsevol de les parts, excepte quan s'implanti amb el caràcter experimental al fet que es refereix l'article anterior.

Una vegada establert el rendiment mínim exigible, a aquelles persones treballadores que no ho aconseguixin per causes que li siguin imputables, se'ls aplicarà l'Article 54.2.i) del Reial decret legislatiu 1/1.995, de 24 de març, Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 14. *Normes de treball*

La fixació de les normes de treball que garanteixin la bondat i seguretat del servei, s'establiran de comú acord entre les empreses i els Representants de les persones treballadores. En qualsevol cas, les empreses podran exigir l'atenció, vigilància i neteja de l'interior dels vehicles, de la maquinària, dels útils, etc.

Les empreses tenen l'obligació que els vehicles es trobin en bones condicions, i que compleixi les normes i Reglaments que a tal fi recull la Llei.

#### Article 15. *Redistribució i trasllats de personal*

En el cas que l'empresa, d'acord amb les necessitats de l'organització i productivitat, procedís a la redistribució del personal, es respectarà la categoria professional d'aquest i se li concedirà el suficient i racional temps d'adaptació.

En el cas de canviar de lloc de treball, les empreses abonaran a les persones treballadores, el temps més gros invertit, analitzant individualment les situacions contemplades. Les empreses estan obligades a comunicar a les persones treballadores el canvi de domicili del centre de treball, amb una antelació mínima de tres mesos.

Quan el canvi de lloc de treball, suposi canvi temporal de residència, i a fi que aquesta potestat de l'empresa no repercuteixi en perjudici de les persones treballadores, l'empresa haurà de comunicar-ho per escrit, amb el consegüent preavís, exposant les causes o motius que justifiquin aquest desplaçament, indicant en tant que sigui possible el temps que pugui durar el mateix, complint sempre l'establert en l'Article 40.4 del Reial decret 2/2015 de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i posteriors disposicions.

#### Article 16. *Jornada laboral*

##### 16.1 Jornada

La jornada laboral serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, de dilluns a divendres, generant-se d'aquesta forma un excés de jornada total anual a compensar per descans retribuït, que es gaudiran en termes de "Dies d'Ajust de Jornada", a raó de tres dies de descans retribuït per cada any treballat o proporcional des de la data d'alta, i establint-se un calendari de comú acord entre cada empresa i els Representants de les persones treballadores.

Per gaudir d'aquests dies de descans (denominats de "Ajust de Jornada") es respectaran les següents regles:

- I. No acumulables a vacances.
- II. No acumulables ni traslladables a exercicis naturals posteriors, amb posterioritat del 31 de gener de l'exercici següent.
- III. Que per raons organitzatives l'empresa podrà modificar la sol·licitud del dia de gaudi, justificant-ho prèviament i pactant una altra data de gaudi possible.
- IV. Els dies generats per ajust d'excés de jornada anual podran ser gaudits en fraccions de 30 minuts a elecció de la persona treballadora.

En l'àmbit de l'empresa, prèvia negociació i acord amb els representants de les persones treballadores, podrà establir-se un calendari de distribució diferent de la jornada que impliqui la possibilitat de superar els topalls màxims, d'acord amb el previst en el Reial decret legislatiu

1/1995 de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors, respectant els descansos mínims fixats per la Llei.

Totes les persones treballadores amb contracte a temps complet (8 Hores) gaudiran de 25 minuts diaris per al temps de "entrepà", les jornades de 7 hores gaudiran de 20 minuts i les jornades que quedin compreses entre aquests trams s'adequarà proporcionalment els minuts de descans per al temps del "entrepà". Aquest temps té la consideració, amb caràcter general, de treball efectiu.

Aquelles persones treballadores amb una jornada inferior a 6 hores com a conseqüència d'una reducció per guarda legal tindran dret a 15 minuts de descans diari. Aquest temps té la consideració, amb caràcter general, de treball efectiu.

#### 16.2 Treball en dissabtes

A causa de l'especialitat del servei, el treball en dissabte (sempre que no tingui la consideració de festiu) es realitzarà de forma rotativa, 2 dissabtes de cada 6 com a màxim.

Per a l'assignació de les persones treballadores que hagin d'assistir aquests dissabtes, s'estableixen les següents regles:

I. Tindran caràcter voluntari.

II. En el cas que la necessitat del servei no quedin cobertes per voluntaris, la Direcció assignarà el servei a les persones treballadores amb els criteris establerts en el present article.

III. Aquelles persones que prestin serveis en aquests dissabtes percebran un "Plus Sábado" de 96 EUR per jornada de 8 hores treballades o la seva part proporcional si aquesta jornada fos inferior.

IV. L'assistència a treballar en dissabte no podrà tenir una durada inferior a 4 hores.

V. El plus sábado incluye el tramo de 00.00 h a 6.00 h como plus sábado nocturno atendiendo el pago de las horas trabajadas por el precio de hora extra nocturna acordada en el protocolo de hora extra.

El treball en dissabtes s'abonarà a preu hora festiva segons protocol vigent a partir de les 22.00 hores.

#### 16.3 Flexibilitat d'horari

S'estableix una flexibilitat d'entrada d'un màxim de 15 minuts, de manera que les persones treballadores podran entrar a treballar 15 minuts abans/després del seu horari d'entrada estipulat i que hauran de regularitzar/recuperar de l'hora de sortida en el mateix dia en què es produeix la flexibilitat en l'entrada.

En el cas de departaments amb horaris a torns establerts i payoutats haurà de ser prèviament notificada i consensuar-se amb el responsable superior immediat per a l'adequada organització de la seva activitat.

S'estableix la possibilitat de realitzar una distribució flexible de la jornada dins de la setmana laboral sempre que es compleixi la totalitat de la jornada setmanal. Aquesta distribució flexible haurà de consensuar-se amb la persona responsable.

#### Article 17. Hores extraordinàries

Es consideraran com a tals les que excedeixin de la jornada establerta en el present Conveni col·lectiu. La seva execució tindrà caràcter voluntari per al personal, a menys, que, siguin requerides per reparar sinistres, o en situacions d'extrema urgència i necessitat o per prevenció de danys extraordinaris.

Aplica en tots els termes el Protocol d'Hores negociat i signant per tots els signants del present.

#### Article 18. Vacances

## 18.1 Vacances

El personal al servei de les empreses regides pel present Conveni tindrà dret al gaudi d'un període de 24 dies laborables de vacances retribuïdes en funció del salari real, en el qual s'inclouran la mitjana dels conceptes salarials que es derivin necessàriament de la prestació laboral, preferentment es gaudiran entre els mesos de juny a setembre.

Dins del primer trimestre de l'any, s'establiran de mutu acord entre els representants de les persones treballadores i l'empresa, el període de gaudi de les vacances i una vegada fixades, les empreses no podran modificar-les unilateralment.

Amb independència de l'anterior, les empreses podran pactar individualment amb les persones treballadores, amb la intervenció dels seus Representants, el fraccionament de les vacances, de manera que 15 dies laborables es realitzin en el període estival de manera consecutiva, (s'entén per període estival el comprès entre 21 de juny i 21 de setembre) la resta de dies laborables, al llarg de l'any, podran fraccionar-se de mutu acord entre les parts.

Aquest pacte podrà estendre's també de comú acord, en cas que el fraccionament afecti vacances establertes, en mesos diferents als estiuencs.

Les persones treballadores podran gaudir en ½ jornades fins a un màxim de 9 dies a compte de les vacances anuals.

El gaudi de les vacances anuals es podrà efectuar fins al 31 de gener de l'any següent.

## 18.2 Borsa de vacances

S'estableix una bossa de vacances en compensació de les despeses de desplaçaments vacacionals, per una quantia de 500 EUR anuals per als anys 2021, 2022, 2023, o la part proporcional en funció de la permanència de la persona treballadora en l'empresa. S'acorda que el seu abonament es realitzi en la nòmina del mes de maig.

### Article 19. *Condicions econòmiques i estructura salarial*

19.1. La totalitat de les percepcions econòmiques de les persones treballadores, en diners o en espècie, per la prestació professional dels seus serveis laborals, ja retribueixin el treball efectiu, els temps de presència o els períodes de descans computables com de treball, tindran la consideració de salari.

19.2. No tindran la consideració de salari les quantitats que s'abonin a les persones treballadores pels conceptes següents:

- a) Les indemnitzacions o suplerts per despeses que hagin de ser realitzats per les persones treballadores a conseqüència de la seva activitat laboral.
- b) Les indemnitzacions o compensacions corresponents a trasllats, desplaçaments, suspensions o acomiadaments.
- c) Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- d) Qualsevol altra quantitat que s'aboni a les persones treballadores per conceptes compensatoris similars als anteriorment relacionats.

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

19.4. El present Conveni estableix per a cada categoria un salari base i un plus de Conveni que són els que consten en les taules salarials annexes.

Aquestes percepcions són mínimes i obligatòries i per aconseguir la seva quantia no podrà absorbir-se cap quantitat, excepte aquelles al fet que es refereix l'apartat 19.8 del present article.

19.5. Complementos per quantitat o qualitat de treball, que s'estableixen per retribuir una millor qualitat o una major quantitat de treball realitzat, i són, entre altres, les primes o incentius, els plusos d'activitat i d'assistència i les hores extraordinàries, no tenen caràcter de consolidables.

19.6. En espècie, tals com a manutenció i allotjament, l'import del qual no podrà excedir en cap cas del 30 per 100 del sou o salari base.

19.7. Les empreses podran assignar a les seves persones treballadores quantitats en metàl·lic o en espècie de forma voluntària, lliure i diferenciada, a criteri estimatiu, sense requerir acceptació ni contraprestació, sempre que aquesta retribució voluntària, cotitzable amb caràcter general en Seguretat Social, sigui totalment independent de la resta de conceptes retributius que a les persones treballadores els hi correspongui percebre per disposició legal, pel present Conveni col·lectiu o per pacte individual. La seva concessió o modificació no podrà suposar discriminació per les causes especificades en l'art. 4.2.c) de l'Estatut dels treballadors.

19.8. Paga de novembre. S'abonarà a les persones treballadores un concepte salarial denominat "bossa de novembre".

Aquesta paga s'abonarà a partir de l'exercici 2021, de la següent forma:

1. Exercici 2021: 450,00 EUR bruts
2. Exercici 2022: 475,00 EUR bruts
3. Exercici 2023 i successius: 500,00 EUR bruts

Una vegada finalitzada la vigència del present conveni, aquesta paga tindrà el mateix tractament, referent a increments, que la "bossa de vacances" regulada en l'article 18.2 del Conveni col·lectiu de Transports de mercaderies per carretera i logística de la província de Barcelona. La referida paga s'abonarà en la fulla de salaris corresponent a la mensualitat de novembre de cada exercici.

19.9. Dia de pagament de nòmines, penúltim dia del mes sempre que sigui possible.

#### Article 20. *Gratificacions extraordinàries*

Les pagues de juny, Nadal i març, s'abonarà a raó de trenta dies de la columna corresponent al salari base, plus conveni, antiguitat, més complement "Ad personam" i/o Plus. Personal Absorbible. Les parts acorden el prorrateig de les gratificacions extraordinàries.

Aquelles persones treballadores que tinguin complement "ad personam", antigament denominat plus vol. comp, es consolidarà i es calcularà a raó de 15 mensualitats (com fins avui) abonant-se aquesta quantitat en 12 mensualitats.

#### Article 21. *Plus de perillositat treball en càmeres de congelació*

##### a) Plus de perillositat

El personal que realitzi treballs de transport (conductors i acompanyants) o manipulació de productes inflamables, tòxics, explosius, i tota classe d'àcids recollits en ADR, percebrà durant el temps que realitzi aquests treballs un plus consistent en el 10% del salari base més antiguitat.

Les empreses autoritzades per realitzar transport i manipulació de mercaderies catalogades de perilloses en règim de càrrega fraccionada, de comú acord amb els Representants de les persones treballadores, designaran i formaran oportunament, d'entre la seva plantilla, el nombre de mossos especialitzats en funció del volum d'aquestes mercaderies, a fi que realitzin preferentment aquests treballs. Aquest grup percebrà, per aquest concepte, el 10% sobre el salari base mensual més antiguitat.

La Comissió Paritària estudiarà les formes i modalitats dels plans de formació.



Quan un vehicle de mercaderies perilloses entri en tallers per ser reparat, l'empresa haurà de procedir a la corresponent desbasificació, ajustant-se en tot cas a l'establert en la Legislació Vigent.

#### b) Plus de treball en càmeres de congelació

Les persones treballadores que facin el seu treball de manera habitual contínua o discontinua en túnels o cambres de congelació, suportant temperatures de la banda de congelació -18 °C o inferiors, percebran per a l'any 2021 i successius les quantitats reflectides en els annexos corresponents.

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

Per la naturalesa del plus aquest deixarà d'abonar-se en tots els casos quan desapareguin les circumstàncies causants o deixi de treballar-se en aquestes condicions. El fet que es doti a la persona treballadora de les mesures de protecció individual no eximeix del pagament del plus de treball en càmeres de congelació que únicament es pot deixar d'abonar en els casos en què no es treballi en aquests llocs.

La percepció d'aquest plus és compatible amb el gaudi del dia addicional per a assumptes propis pel treball en cambres frigorífiques a 0° centígrads.

Quant a la jornada per a aquesta mena de treball, es troba regulada en el Reial decret 1561/1995 de 21 de Setembre.

#### Article 22. *Plus de nocturnitat*

Les persones treballadores, independentment de la forma en què fossin contractades, quan prestin els seus serveis entre les 22.00 i les 6.00 hores, percebran un plus consistent en el 25% del salari base que es reportarà proporcionalment al temps treballat comprès en el referit horari.

#### Article 23. *Plus d'antiguitat*

La promoció econòmica en funció del treball desenvolupat, que es reportarà des del dia 1 del mes natural següent al seu venciment, se satisfarà a raó de dos biennis al 5% i cinc quinquennis al 10%, calculat sobre el salari base pactat en el present Conveni per a cada categoria.

#### Article 24. *Menyscapte de diners*

El personal que realitzi funcions de cobrament de forma habitual, qualsevol que sigui la seva categoria laboral, percebrà pel concepte de menyscapte de diners, la quantitat de 9,19 EUR mensuals, quan l'import del cobrat en efectiu metàl·lic sigui igual o superior a 928 EUR mensuals, respectant els drets adquirits.

#### Article 25. *Dietes i/o desplaçaments*

El personal d'estructura que per motius professionals manifestats hagi de viatjar i desplaçar-se fora del seu centre de treball habitual tindrà dret i obligació de realitzar la seva liquidació de despeses derivades aportant rebut oficial justificatiu, amb periodicitat mensual, segons els acords vigents fins avui en cada cas.

L'empresa abans del començament del viatge facilitarà a la persona treballadora els mitjans i recursos adequats de manera que aquesta no hagi d'aportar recursos propis per satisfer els imports de les despeses que procedeixi.

Les empreses quedaran exonerades de l'obligació de pagar la part corresponent a la pernoctació facilitant llavors l'allotjament que correspongui.

Així mateix, abonarà les despeses de desplaçament i/o viatge que es generin.

Totes les quanties màximes per concepte de desdèjuni, menjar i sopar es mantindran en els termes vigents (veure taules annexes).

En el cas de personal de moviment, és a dir, conductors/es/xoferes, es regularà sota l'establert en el conveni col·lectiu de Transports per carretera i logística de la província de Barcelona vigent a cada moment.

#### Article 26. *Jubilacions*

##### 1. Jubilació anticipada.

Les persones 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. Jubilació Parcial

Respecte a la jubilació parcial s'estarà a la legislació vigent a cada moment. La Direcció de les companyies haurà d'acceptar les sol·licituds de jubilació parcial sol·licitades per les persones treballadores sempre que reuneixin els requisits legals.

Les parts consensuessin la distribució de la jornada a realitzar per la persona treballadora jubilada parcialment.

#### Article 27.

##### 27.1 Accident de treball i malaltia

Les empreses abonaran en cas d'incapacitat temporal, derivada d'accident, fins al 100% del salari real, a partir del mateix dia de l'accident amb el topall màxim assenyalat en la legislació sobre accidents de treball. Durant el període d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, prescrit facultativament, sigui per accident o malaltia, es completarà el cent per cent del salari real des del primer dia. S'entendrà comprès en tal període el temps d'espera seguit d'hospitalització, així com el de recuperació, havent-se d'acreditar tals extrems pels facultatius corresponents.

En cas de baixa per malaltia sense hospitalització es cobrarà la primera baixa de l'any natural al cent per cent del salari real des del primer dia, amb el topall màxim de la base de cotització de contingències professionals.

Als conductors se'ls abonarà el 100% del salari real.

Les baixes successives sense hospitalització, i dins del mateix any natural, sempre que les mateixes superin els 30 dies de durada, s'abonaran al 90 % del salari real a partir del dia 31, sense retroactivitat, amb el topall màxim de la base de cotització de contingències professionals.

A l'efecte del present article, el salari real estarà constituït per la totalitat de les percepcions salarials en jornada ordinària, obtingudes per la persona treballadora en els dotze mesos anteriors a la data en què s'hagués produït el fet causant.

##### 27.2 Defunció fora de plaça

Quan es produeixi la defunció fora de plaça, en funció del treball i per causa d'aquest, les despeses de trasllat de les restes seran a càrrec de l'empresa en la quantia en què aquests superin les prestacions que per a aquests casos tenen establertes la Seguretat Social.

#### Article 28. *Peces de treball*

Les empreses facilitaran anualment, a les persones treballadores, les peces de treball que a continuació s'especifiquen:

Les d'estiu dins del primer trimestre i les d'hivern dins del tercer.

Personal administratiu de moll:  
2 bates o 1 pantalons, 1 jaqueta i 1 camisa d'estiu.

Personal de moviment:  
Estiu: 2 pantalons i 2 camises màniga curta.  
Hivern: 2 pantalons, 2 camises màniga llarga, 2 jaquetes i 2Jerseis.  
1 anorac cada 2 anys.

Personal de taller i greixatge:  
3 granotes o 3 jaqueta i 3 pantalons.  
2 jerseis.

Les empreses facilitaran la roba de treball adaptada a premamá, en aquells casos que la interessada ho sol·liciti i li correspongui.

Les citades peces, que seran de bona qualitat així com els distintius que continguin, seran d'obligatori ús durant la realització de la jornada laboral.

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

Així mateix, al personal que realitzi tasques que suposin el maneig de material pesat o incís-tallant, se li proveirà del corresponent calçat de seguretat, respectant-se-la les garanties "ad personam".

En el cas de tasques realitzades a l'aire lliure, es facilitarà a les persones treballadores un equip complet de protecció contra la pluja que inclourà necessàriament impermeable i botes adequades.

#### Article 29. *Retirada del Permís de Conducció*

En cas que a un conductor o conductora, li anés retirat el permís de conducció i sempre que això sigui com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per compte i ordre de la mateixa, haurà de ser acoblat a un lloc de treball el més proper possible en l'escala de categories del present Conveni, i es garantiran durant aquest període les percepcions corresponents a la seva categoria. Si la retirada és per sis mesos, aquest benefici només podrà ser utilitzat una sola vegada.

Si per les característiques de l'Empresa no existís cap lloc de treball diferent al de Conductor o conductora, aquest benefici només s'aplicarà per un període de sis mesos al cent per cent, i per la resta del període de suspensió es reduirà al vuitanta per cent de les percepcions que corresponguin.

S'exclourà el cas d'ingestió de drogues i/o alcohol provada i/o habitual.

S'amplia el contingut d'aquesta protecció a les retirades produïdes durant el període "in itinere" amb el màxim d'una hora d'anada i una hora de tornada, excepció feta dels casos de droga, alcohol i delictes tipificats en el Codi Penal. Es produirà acoblament a la categoria més propera, amb retribució del treball que es realitzi.

Amb la finalitat de regular les possibles conseqüències legals derivades de l'aplicació del carnet per punts i de la perduda dels mateixos aquelles persones treballadores que contractin una pòlissa d'assegurança que cobreixi retirada temporal del permís de conduir necessari pel seu treball i solament Per a això, prèvia justificació de la contractació de l'esmentat segur, l'empresa li abonarà el cost de la pòlissa, amb un màxim de 75 EUR anuals.

En el cas que la retirada sigui de les quals obliguen a l'empresa a mantenir el salari i acoblar-ho a un altre treball, l'import del segur percebut (excloent les millores que pugui haver concertat la persona treballadora al seu càrrec) haurà de ser abonat a l'empresa i de no fer-se l'empresa no estarà obligada a l'abonament del salari, situant-se en tal cas durant el temps que duri aquesta retirada (fins a un màxim de 13 mesos) la persona treballadora en excedència. Procedint-se a la reincorporació immediata en el seu lloc de treball una vegada recuperat el permís de conducció, mantenint-se igualment l'antiguitat i altres condicions laborals. En cas de cessament en l'empresa, dins de l'any de cobertura la persona treballadora haurà de reintegrar l'import percebut per la prima d'assegurança.

#### Article 30. *Conductors/Conductoras Grup III Apartats 1, 2 i 3*

- a) El conductor o conductora que hagi estat absent més de 5 dies i torni al centre de treball habitual tindrà dret al descans reglamentari establert.
- b) Les empreses hauran de facilitar obligatòriament al conductor o conductora les fulles de control i ruta establertes en la legislació vigent i en l'Acord Internacional del Transport per Carretera.
- c) En l'obtenció de targeta de tacògraf digital, les empreses abonessin fins a un màxim de 30 euros, prèvia justificació de la seva obtenció. No obstant això, la persona treballadora que l'obtingui, haurà de romandre en la plantilla d'aquesta empresa per temps no inferior a 1 any, havent de reintegrar l'import íntegre percebut en cas de cessar en l'empresa, abans d'aquest període.
- d) En les renovacions dels permís de conducció, ADR, targeta de tacògraf digital, tant les despeses que comporten, com el temps raonablement emprat, fins a un màxim de 3 hores, seran a càrrec de l'empresa, si bé la persona treballadora que l'obtingui haurà de romandre en la plantilla d'aquesta empresa per temps no inferior a 3 anys, havent de reintegrar els imports percebuts en cas de cessar abans d'aquest període. En el cas de la renovació del carn ADR, no existirà el límit temporal sent est el raonablement necessari.

#### Article 31. *Drets sindicals*

- a) Les persones treballadores podran reunir-se en Assemblea fora de les hores de treball i en els locals de l'empresa, a petició dels Representants de les persones treballadores o Centrals Sindicals més representatives del Sector, prèvia autorització d'aquella, que haurà de concedir, quan s'hagi avisat amb el temps suficient i no existeixi impediment greu.
- b) Les empreses permetran en tota la seva amplitud les tasques d'afiliació, propaganda i informació sindicals, amb tal que aquestes no alterin el procés de treball en circumstàncies normals. Els representants de les persones treballadores disposaran de 40 hores mensuals retribuïdes (crèdit horari sindical).
- c) En els Comitès d'empresa i Delegats de Personal del grup MRW, les hores sindicals (crèdit horari), podran ser acumulades sense topall, fins i tot anualment entre els representants de les persones treballadores del grup d'empreses, amb un límit màxim de 2 persones nomenades pel Sindicat. Aquesta acumulació haurà de contemplar, entre uns altres, sistemes pels quals no es produeixin acumulacions que superin el total d'hores previstes en el Conveni. Totes les hores sindicals a gaudir hauran de ser comunicades al responsable amb un mínim de 48 h sempre que sigui possible, tret que per la urgència no es pugui respectar el preavis acordat.
- d) Cobrament de quota: Les empreses estaran obligades al descompte de la quota sindical per nòmina, sempre que la persona treballadora afectada ho sol·liciti per escrit. Les persones treballadores que desitgin que la seva afiliació a un Sindicat consti al seu empresari, a l'efecte del que es disposa en l'últim paràgraf de l'apartat 1 de l'art. 55 de l'Estatut dels treballadors, hauran de notificar-li-ho per escrit, tenint aquell obligació de justificar recepció de la comunicació.
- e) Es reconeixen les Seccions Sindicals en l'àmbit d'aquest conveni. Com a millora de l'establert

en la LOLS, els sindicats que ostentin una representació en el conjunt de les empreses del Grup MRW d'un 20% de la representació unitària de les persones treballadores a la província de BCN i a la mateixa vegada ostentin la condició de sindicat més representatiu en el Sector podran designar un delegat sindical amb les mateixes condicions i drets que la LOLS estableix sempre que el nombre de persones treballadores sigui superior a 200. Conforme a l'Art. 67 de l'Estatut dels treballadors, la disminució de plantilla significativa o que impliqui situar-se per sota dels límits que determinen el nombre de representants en l'empresa, podrà donar lloc per acord a la reducció corresponent.

La fixació de la disminució significativa de plantilla, s'efectuarà de comú acord amb la representació legal de les persones treballadores en l'empresa, els que determinaran conformement als seus criteris els qui hauran de quedar afectats per la reducció.

f) Es dotarà, previ acord amb l'empresa, als dos centres de treball actuals, del següent material:

1. Un local adequat.
2. Material fungible d'oficina raonablement necessari.
3. Línia telefònica amb accés a Internet.
4. Equip informàtic bàsic.
5. Mobiliari d'oficina, cobrint les necessitats mínimes necessàries (taules, cadires, armaris, arxivadors).

g) Es podrà constituir, a proposta del Comitè d'empresa i d'acord amb l'empresa, un Comitè Intercentros respectant la proporcionalitat de la representació Sindical dels diferents centres i garantint un mínim d'un representant per centre.

## Article 32. *Salut Laboral*

### a) Aspectes generals

Les parts signatàries del present conveni col·lectiu, per certificar el seu ferm compromís de col·laboració i millora pel que fa a la seguretat i salut en el treball, observaran els criteris i continguts mínims en prevenció de riscos laborals subscrits per les diferents organitzacions empresarials i sindicals en l'Acord Interconfederal per a la Negociació col·lectiva.

### b) Política Preventiva

1. L'empresa, a partir del pla de prevenció, es compromet a integrar la prevenció de riscos laborals en el conjunt de les seves activitats i disposicions, tant en els processos tècnics d'organització del treball com en tots els nivells de la línia jeràrquica de l'empresa. El pla de prevenció serà conegut per totes les persones treballadores de l'empresa.
2. Com a principi general s'adoptaran les mesures que anteposin la protecció col·lectiva a la individual i es vigilarà el correcte compliment de les mesures de prevenció adoptades.
3. Els objectius de la prevenció en l'empresa hauran de tenir fidel reflex en la dotació dels recursos i responsables que permetin la materialització dels mateixos.
4. En aquells centres de treball que pel nombre de persones treballadores no correspongui legalment la constitució d'un Comitè de Seguretat i Salut, es constituirà una Comissió de treball integrada per el/els delegats/as de personal i una representació empresarial per atendre i abordar els temes de seguretat i salut en el treball.

### c) Vigilància de la Salut

1. La vigilància de la salut, en l'àmbit laboral, es regirà pels principis de pertinència, proporcionalitat i amb finalitat estrictament preventiva.
2. El conjunt de proves que hagin de realitzar-se es tractaran en el si del Comitè de Seguretat i Salut. Per a això, s'informarà anualment al CSS, mitjançant document de caràcter epidemiològic, dels resultats de la vigilància de la salut. Els criteris epidemiològics que com a mínim hauran d'incloure's seran els de llocs de treball, edat i gènere, respectant, en qualsevol cas, la confidencialitat de dades de les persones treballadores.
3. Les persones treballadores, abans de sotmetre's a la vigilància de la salut, han de ser

informades dels objectius i els continguts d'aquesta, així com requerir-se'ls el consentiment informat. Es procedirà a lliurar còpia dels resultats dels exàmens de salut particulars a les persones treballadores que s'hagin sotmès als mateixos.

4. Quan, com a resultat dels exàmens mèdics derivats de la vigilància de la salut en relació amb l'aptitud de les persones treballadores per a l'execució de les tasques corresponents al seu lloc de treball, les persones treballadores siguin qualificades com "no apte" per al seu treball habitual, es valorarà en el si del CSS la possibilitat del canvi de lloc de treball, sempre que la persona treballadora ho sol·liciti.

#### d) Formació en Prevenció

1. Per fomentar la cultura preventiva en l'empresa es considera indispensable la formació en matèria de prevenció de riscos laborals per a les persones treballadores i per als responsables. Per això, depenent de les tasques que a cada centre de treball es desenvolupi, s'implantaran plans de formació específics.

2. La formació que rebin les persones treballadores estarà centrada en el lloc de treball al que estiguin adscrits i versarà com a mínim sobre:

- a. Riscos potencials.
- b. Productes que s'utilitzen.
- c. Procediments de prevenció.
- d. Proteccions mecàniques.
- e. Equips de protecció individual (EPI's): Correcta elecció, ús, funcionament i manteniment.

3. La formació en matèria de prevenció es donarà sempre que sigui possible dins de la jornada laboral, d'optar-se per un altre horari alternatiu aquest només podrà modificar-se previ acord en el si del Comitè de Seguretat i Salut i no suposarà en cap cas cost algun per a les persones treballadores.

#### e) Coordinació empresarial

En el si del CSS es discutirà el desenvolupament, concreció i engegada dels mecanismes de coordinació preventiva.

Els mitjans de coordinació hauran de contenir com a mínim la informació a les persones treballadores, delegats/as, contractes i subcontractes d'obres i serveis, així com unes mesures de cooperació que facilitin la participació de tots els agents implicats. És a dir, empreses, representants de les persones treballadores i serveis de prevenció

#### f) Delegats/es de Prevenció

Els Delegats/es de Prevenció, siguin o no membres del Comitè d'empresa, gaudiran de les mateixes garanties en l'exercici de les seves funcions que es recullen en l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, així com les funcions i facultats recollides en els articles 36.2.a., 36.2.c, 37.1 i 37.2 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, és a dir:

- Reunions del CSS
- Convocatòries de l'empresari/ària relacionades amb la prevenció de riscos.
- Visites al centre de treball quan s'hagin produït danys a la salut de les persones treballadores.
- Acompanyar als tècnics o persones que realitzin l'avaluació de riscos, membres del servei de prevenció, inspectors de treball.

g) Pausa PVD- Per a persones treballadores usuàries d'equips de pantalla de visualització.

Són considerats treballadors usuaris de PVD, tots aquells que superin les 4 hores diàries o 20 hores setmanals de treball efectiu amb aquests equips.

Amb la finalitat d'aplicar el criteri anterior, ambdues representacions negociaran les pauses que puguin correspondre en els termes previstos legalment (RD488/1997). De no arribar-se a un acord ambdues representacions se sotmetran als procediments del TLC.

#### h) Dispositius correctors de la visió

Aquells dispositius correctors de la visió a RD 488/1997, que siguin prescrits en els reconeixements mèdics, segons protocols de vigilància de la salut per lloc de treball, amb la finalitat de poder treballar a les distàncies requerides específicament en el lloc equipat amb pantalla de visualització de dades, seran proporcionats per l'empresari. Els termes en els quals seran proporcionats, s'acordaran amb la RLT.

#### i) Terminis de Resolució

La Comissió Paritària resoldrà, en el termini de tres mesos, aquells temes que entorn de Salut Laboral li plantegin algunes de les parts.

#### Article 33. *Revisió Mèdica*

Les empreses establiran els oportuns Convenis de Cooperació amb l'Institut Territorial d'Higiene i Seguretat en el Treball, a fi que corrent per compte de les mateixes les despeses de desplaçament i les remuneracions no percebudes per aquesta raó, s'efectuïn amb periodicitat anual per a tot el personal, els oportuns reconeixements mèdics preventius, tot això sense perjudici del que determina sobre aquest tema la Legislació sobre Accidents de Treball.

Els conductors i el personal que presti el seu treball enfront de pantalla i les persones treballadores exposats a productes químics, i tots aquells que estiguin exposats a les condicions de perillositat i penosidad establertes en l'Art. 21 d'aquest conveni, si ho sol·liciten, se li efectuarà, a més, una revisió cada sis mesos.

Es duran a terme les gestions oportunes perquè s'estableixin revisions mèdiques específiques en funció dels diferents grups professionals amb caràcter preventiu i tenint en compte possibles malalties professionals.

#### Article 34. *Permisos*

##### 34.1 Permisos retribuïts

En el supòsit de matrimoni, la persona treballadora tindrà dret a una llicència de permís retribuït de 15 dies naturals.

Tres dies pel naixement de fill i per la defunció, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari prescrit pel facultatiu corresponent, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de cinc dies.

S'entén per desplaçament, sempre que la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de l'àmbit provincial o que dins del mateix suposi un temps superior a 6 hores utilitzant els serveis públics normals.

Així mateix, es concedirà un dia de permís retribuït per raó de noces de pares, germans o fills. Cadascun dels beneficis establerts en el present article per als matrimonis o cònjuges, els serà aplicable en la mateixa mesura a les parelles de fet legalment constituïdes.

Igualment, les empreses concediran 2 dies de permís retribuït per a assumptes personals, a les persones treballadores que ho sol·licitin amb una antelació mínima de 48 h i sempre que la seva concessió no afecti a més del 10% del grup professional en un mateix dia. Les peticions seran ateses per ordre de sol·licitud, excepte casos de força major acreditada. Les persones treballadores que desenvolupin habitualment el seu treball en cambres frigorífiques a menys de 0º centígrads, disposaran d'un dia addicional per a assumptes propis.

Les persones treballadores tindran dret a un permís retribuït de fins a 8 hores anuals per assistir a metge especialista durant 2016, 10 hores anuals durant 2017 i a partir d'1 de gener de 2018 seran 12 hores anuals, prèvia sol·licitud i aportant justificant. Totes aquelles absències sense justificació per l'ús d'aquest dret serà tractat com a temps efectiu de treball sense justificar.

#### 34.2 Permisos no retribuïts

Les persones treballadores tindran dret a cinc dies de permís no retribuït a l'any. Aquests dies no podran adossar-se a l'inici i/o finalització de vacances. Així mateix, tampoc podrà coincidir aquest permís en dues persones treballadores de la mateixa secció.

#### Article 35. *Pòlisses*

Les empreses vénen obligades a contractar per a les seves persones treballadores, un segur d'accident, atenint-se a la normativa vigent. En tots els supòsits, les causes que els motivin han de ser conseqüència d'Accident Laboral, les seves quanties.

Aquestes quantitats les cobraran els beneficiaris de les víctimes o els accidentats sent la seva vigència la total del Conveni.

Les empreses disposaran d'un termini màxim d'un mes a partir de la data de notificació a les parts de l'acord de registre i disposició de publicació per part de l'Autoritat Laboral, conforme al previst en l'Art. 90 de Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 24 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, per adequar les pòlisses contractades a les cobertures que esmenta aquest Article.

#### Article 36. *Pluriocupació*

Les empreses es comprometen a no contractar persones treballadores que prestin serveis en jornada completa en una empresa i el contracte de la qual suposaria situació de pluriocupació. En cap cas la suma de les dues jornades podrà suposar que se superin 8 hores diàries.

#### Article 37. *Classificació Professional*

##### 37.1 Del Personal

#### Secció Primera **Principis Generals**

1. La classificació del personal que a continuació es consigna és merament enunciativa i en cap cas suposa l'obligació que existeixin llocs de treball de tots els grups professionals ni de totes les categories relacionades, la qual cosa estarà en funció de les necessitats de cada empresa.

2. Les Comissions Negociadores de Convenis col·lectius d'àmbit inferior que considerin convenient qualsevol modificació, addició o supressió de Grups o Categories Professionals, en relació amb els establerts en el present Capítol, podran formular a la Comissió Paritària de l'Acord General les propostes que estimin oportunes.

3. Sense perjudici dels seus drets econòmics i professionals derivats de les millores preexistents a aquest Conveni i d'acord al que es disposa en l'art. 39 de l'Estatut dels treballadors, aquests estan subjectes a la mobilitat funcional en el si de l'empresa, sense altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional. Podrà igualment efectuar-se la mobilitat funcional entre categories professionals que, per concórrer les circumstàncies previstes en l'art. 22.3. de l'Estatut dels treballadors, hagin estat declarades equivalents per la Comissió Paritària de l'Acord General.

Les persones treballadores que com a conseqüència de la mobilitat funcional realitzin funcions superiors a les de la seva categoria per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit durant dos anys, podran reclamar l'ascens a la categoria corresponent a les funcions realitzades,



conforme a la normativa aplicable. Tindran dret, en tot cas, a percebre les diferències salarials corresponents.

Si per necessitats peremptòries o imprevisibles que ho justifiquin se li encomanessin, pel temps indispensable, funcions inferiors a les quals corresponen a la seva categoria professional, la persona treballadora tindrà dret a continuar percebent la seva retribució d'origen. Es comunicarà aquesta situació als representants de les persones treballadores.

Independentment dels supòsits anteriors, les persones treballadores, sense menyscapte de la seva dignitat, podran ser ocupats en qualsevol tasca o comesa de les del seu grup professional, durant els espais de temps que no tinguin treball corresponent a la seva categoria.

## Secció Segona Classificació General

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

- Grup I - Personal Superior i Tècnic
- Grup II - Personal d'Administració
- Grup III - Personal de Moviment
- Grup IV - Personal de Serveis Auxiliars

Grup I: Personal Superior i Tècnic.

S'entén per tal el que amb pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per la Direcció o pels seus superiors jeràrquics, exerceix funcions de caràcter tècnic i/o de comandament i organització. No s'inclou a els qui per les característiques del seu contracte i/o del compliment de la seva comesa correspongui la qualificació de "Personal d'Alta Direcció".

Aquest Grup I està integrat per les categories professionals que a continuació es relacionen, les funcions de les quals i comeses són els que, amb caràcter indicatiu, igualment es consignen.

### I.1. Director/a de Àrea o Departament.

És el que en els serveis centrals de l'empresa està al capdavant d'una de les Àrees o Departaments específics en què la mateixa s'estructuri, depenent directament de la Direcció general de l'empresa.

### I.2. Director/a o Delegat/a de Sucursal.

És el que amb pròpia iniciativa i dins de les normes dictades per la Direcció de l'empresa, depenent directament de la mateixa o de les persones en què aquesta delegui, exerceix funcions directives, de comandament i organització al capdavant d'una sucursal o centre de treball d'importància de l'empresa.

Excepte pacte exprés en contrari, els qui siguin nomenats per ocupar llocs de treball de les categories I.1 i I.2 precedents, que exigeixen la màxima confiança, no consolidaran els seus nomenaments fins que hagin superat el període de prova com a tals; si és personal ja emprat en l'empresa el que es promou a aquests càrrecs, el període de prova en aquests llocs de treball es reduirà a la meitat.

Els qui hagin consolidat alguna d'aquestes categories professionals podran ser rellevats de la mateixa a qualsevol moment, passant a la de Titulat, si anteriorment ostentés tal categoria, o a la de Cap de Servei, mantenint a títol personal el sou assignat a la categoria de la qual hagi estat remogut, si ben els complements per quantitat i qualitat de treball i els de lloc de treball seran, si escau, els que corresponguin a l'efectivament exercit.

### I.3. Cap de Servei.

És el que amb pròpia iniciativa coordina tots o alguns dels serveis d'una empresa o centre de treball d'importància.

#### I. 4. Titulat/a de Grau Superior.

És el que exerceix comesos para l'exercici del qual s'exigeix o requereix el seu títol de Doctor, Llicenciat o Enginyer, en qualssevol dependències o serveis de l'empresa. Titulat de Grau Mitjà.- És el que exerceix comesos para l'exercici del qual s'exigeix o requereix el seu títol acadèmic de grau mitjà, en qualssevol dependències o serveis de l'empresa.

#### I.5 Titulat de Grau Mitjà.

És la persona treballadora que exerceix comesos per a l'exercici de les quals s'exigeix o requereix el seu títol acadèmic de grau mitjà, en qualsevol dependències o serveis de l'empresa.

#### I.6. Cap de Secció.

És la persona treballadora que exerceix amb iniciativa i responsabilitat el comandament d'un dels grups d'activitat en què els serveis centrals d'una empresa s'estructurin, així com el que està al capdavant de l'Administració d'una Sucursal o centre de treball d'importància, sota la dependència del Director o Delegat de la mateixa, si n'hi hagués.

#### I.7. Cap de Negociat.

És la persona treballadora que, al capdavant d'un grup d'empleats i depenent o no d'un Cap de Secció, dirigeix la labor del seu Negociat, sense perjudici de la seva participació personal en el treball, responent de la correcta execució dels treballs del personal a les seves ordres. Queden classificats en aquesta categoria professional els Analistes de Sistemes Informàtics.

#### I.8. Cap de Trànsit de Primera.

És la persona treballadora que té al seu càrrec dirigir la prestació dels serveis d'un grup de més de cinquanta vehicles de l'empresa o contractats per ella, distribuint el personal i el material i les entrades i sortides del mateix, així com elaborar les estadístiques de tràfics, recorreguts i consum. Tant el personal d'aquesta categoria com l'Encarregat General d'Agències de Transport i d'Emmagatzematge-Distribuïdors poden actuar de caps dels centres de treball en què no existeixi director o delegat de Sucursal.

#### I.9. Cap de Trànsit de Segona.

És la persona treballadora que, amb les mateixes atribucions i responsabilitats que l'anterior, dirigeix la prestació de serveis d'un grup de fins a cinquanta vehicles de l'empresa o contractats per ella, si no hi ha Cap de Tràfic de superior categoria; en cas contrari actuarà com a subordinat al Cap de Tràfic de Primera, independentment del nombre de vehicles, coincidint amb ell o al capdavant d'algun torn de treball.

#### I.10. Encarregat/da General d'Agències de Transport i d'Emmagatzematge-Distribuïdors.

És la persona treballadora que, amb comandament directe sobre el personal i a les ordres del Director o Delegat de Sucursal, si els hi hagués, té la responsabilitat del treball, la disciplina i seguretat del personal; li correspon l'organització o adreça del servei, indicant amb clau als seus subordinats la forma d'efectuar aquells treballs que se li ordenin; deu, per tant, posseir coneixements suficients per executar correctament les comeses que li encomani l'empresa inherents a la seva funció, i per a la redacció dels pressupostos dels treballs que se li encarreguin, cuidant el material a fi de que estigui disposat per al treball a tot moment.

Tant el personal d'aquesta categoria professional com el de la categoria de Cap de Tràfic de Primera poden assumir, a elecció de l'empresa, la prefectura dels centres de treball en els quals no existeixi Director o Delegat de Sucursal.

## Grup II: Personal d'Administració

Pertanyen a aquest grup professional totes les persones treballadores que en les diferents dependències o serveis de l'empresa realitzen funcions de caràcter administratiu, burocràtiques i/o de comptabilitat, inclosos els treballs amb mitjans informàtics o ofimàtics i els de facturació; estan així mateix compreses les funcions de manteniment, control i atenció de caràcter general no incloses en un altre grup professional. Es classifica en les categories seguidament relacionades, les funcions de les quals o comeses són els que, amb caràcter enunciatiu, igualment s'expressen:

### 2.1. Oficial de Primera.

És la persona treballadora que, sota la seva pròpia responsabilitat, realitza amb la màxima perfecció burocràtica treballs que requereixen plena iniciativa, entre elles les gestions de caràcter comercial, tant en l'empresa com en visites a clients i organismes. Als centres de treball els empleats administratius del qual siguin entre quatre i set, tots dos inclusivament, pot actuar de cap dels mateixos.

Queden inclosos en aquesta categoria aquells que la seva principal tasca sigui el de realitzar treballs de programació informàtica.

### 2.2. Oficial de Segona.

Pertanyen a aquesta categoria les persones treballadores que subordinats, si escau, al cap de l'oficina i amb adequats coneixements teòrics i pràctics, realitzen normalment amb la deguda perfecció i corresponent responsabilitat els treballs que se'ls encarregui, inclosos els de caràcter comercial tant en l'empresa com en visites a clients i organismes. Als centres de treball de fins a tres empleats administratius poden assumir la prefectura d'aquests.

S'inclouen en aquesta categoria professional les persones treballadores la principal comesa de les quals sigui el d'operador de sistemes.

### 2.3. Encarregat/da de Magatzem d'Agències de Transport, Empreses d'Emmagatzematge i Distribució i de Mudances i Guardamobles.

És la persona treballadora, depenent o no de l'encarregat/da general, responsable del magatzem o magatzems al seu càrrec i del personal a ells adscrit de forma permanent o ocasional, havent de despatxar les comandes en els mateixos, rebre les mercaderies i distribuir-les ordenadament per al seu emmagatzematge, distribució o repartiment. Ha de registrar l'entrada i sortida de les esmentades mercaderies, redactant i remetent a les oficines les relacions corresponents, amb indicacions de destí, procedència i entrades i sortides que hi hagués.

Assumirà la prefectura dels magatzems en els quals no existeixi director o delegat de sucursal, encarregat general ni cap de trànsit.

### 2.4. Encarregat/da de Garatge.

És la persona responsable del bon ordre i seguretat del garatge, tenint com a missió l'adequat aprofitament de l'espai, ordenant l'estacionament dels emmagatzematges i distribució dels carburants i del material, portant compte detallat dels mateixos.

### 2.5. Auxiliar.

És la persona treballadors que, amb coneixements de caràcter burocràtic, sota les ordres dels seus superiors, executa treballs que no revesteixin especial complexitat.

### 2.6. Telefonista.

És la persona treballadora encarregada del maneig de la central telefònica o qualsevol altre sistema de comunicació de l'empresa, podent assignar-se-li a més comesos de naturalesa

administrativa i/o de control i recepció.

### Grup III: Personal de Moviment.

Pertanyen a aquest grup totes les persones treballadores que es dediquen al moviment, classificació i arrossegament de mercaderies en les instal·lacions de l'empresa o fora de les mateixes, inclòs el manteniment dels vehicles, classificant-se en les següents categories professionals, les funcions de les quals s'expressen, amb caràcter enunciatiu, a continuació de les mateixes:

#### 3.1. Conductor/a mecànic.

És la persona treballadors que, estant en possessió del permís de conduir de la classe "C + E", es contracta amb l'obligació de conduir qualsevol vehicle de l'empresa, amb remolc o sense ell, a tenor de les necessitats d'aquesta, ajudant si se li indica a les reparacions del mateix, sent el responsable del vehicle i de la càrrega durant el servei, estant obligat a emplenar, quan escaigui, la documentació del vehicle i la del transport realitzat i a dirigir, si se li exigís, la càrrega de la mercaderia. Li correspon realitzar les labors necessàries per al correcte funcionament, conservació i condicionament del vehicle, així com les que resultin precises per a la protecció i manipulació de la mercaderia. Haurà de comunicar immediatament al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Haurà de cobrir els recorreguts pels itineraris que es fixin o, de no estar fixats, pels quals siguin més favorables per al correcte emplenament del servei.

Quedaran automàticament classificats en aquesta categoria professional, encara que manquin de permís de conduir de la classe "C + E", els conductors que condueixin per a una mateixa empresa durant més de 6 mesos, continus o alterns, algun dels vehicles als quals es refereix l'apartat 3.4.

#### 3.2. Conductor/a.

És la persona treballadora que, fins i tot estant en possessió del permís de conduir de la classe "C + E", es contracta únicament per conduir vehicles que requereixin carnet de classe inferior, sense necessitat de coneixements mecànics i amb l'obligació de dirigir, si així se li ordena, el condicionament de la càrrega, participant activament en aquesta i en la descàrrega, sense excedir amb això de la jornada ordinària; és el responsable del vehicle i de la mercaderia durant el viatge, havent d'emplenar, quan escaigui, la documentació del vehicle i la del transport realitzat; li correspon realitzar les labors complementàries el correcte funcionament, conservació i condicionament precises per a la protecció i manipulació de la mercaderia. Haurà de comunicar immediatament al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Haurà de cobrir els recorreguts pels itineraris que se li fixin o, de no estar fixats, pels quals siguin més favorables per al correcte emplenament del servei.

#### 3.3. Conductor/a-Reparditor de vehicles lleugers.

Es la persona treballadora que, fins i tot estant en possessió de permís de conduir de classe superior, es contracta per conduir vehicles lleugers. Ha d'actuar amb la diligència exigible per a la seguretat del vehicle i de la mercaderia, corresponent-li la realització de les labors complementàries necessàries per al correcte funcionament, manteniment, conservació i condicionament del vehicle i protecció d'aquest i de la càrrega, tenint obligació de carregar i descarregar el seu vehicle i de recollir i repartir o lliurar la mercaderia. Haurà de comunicar immediatament al responsable del taller, o persona que a aquest efecte l'empresa assenyali, qualsevol anomalia que detecti en el vehicle. Haurà de realitzar els seus recorreguts pels itineraris que se li fixin o, de no estar fixats, pels quals siguin més favorables per al correcte emplenament del servei.

#### 3.4. Obligacions específiques dels conductors/es, comuns a les categories professionals III.1. i III.2.

Mitjançant el complement de lloc de treball que s'acordi col·lectivament en l'àmbit de l'empresa, a més de les generals de conductor, anteriorment enunciades, que constitueixen el treball corrent, els corresponen les que resultin dels usos i costums i de la naturalesa del servei que realitzin,. A títol merament indicatiu es relacionen a continuació les següents:

3.4. A. Quan condueixi vehicles-cisterna haurà de realitzar respecte al seu propi vehicle les següents comeses:

- a) Inspeccionar l'estat, neteja i conservació de les cisternes i els seus accessoris, com a canonades, boques de càrrega i descàrrega, vàlvules, manòmetres de pressió, elevadors, calefactores, bombes de descàrrega i similars.
- b) Empalmar i desempalmar mànegues de càrrega i descàrrega, obrir i tancar vàlvules, controlar l'ompliment i buidatge, fins i tot pujant a l'alt de les cisternes si això anés necessari; i realitzar la purga dels dipòsits de les cisternes abans de procedir a la seva descàrrega, amb la finalitat d'evitar la contaminació dels productes en els tancs dels clients.
- c) Controlar les pressions i des pressionar utilitzant les caretes i altres elements de seguretat que se li facilitin.

Si les cisternes són de gasos haurà de controlar pressions i comprovar, una vegada efectuada l'operació de càrrega i/o descàrrega, l'estanquitat de la valvuleria de la cisterna, així com si la quantitat carregada es correspon amb els pesos màxims autoritzats.

3.4. B. Quan condueixi vehicles frigorífics haurà de:

- a) Inspeccionar i vigilar el correcte funcionament de l'equip de producció de fred durant el transcurs del transport.
- b) Dirigir l'estiba de la càrrega de manera que s'asseguri convenientment, quan escaigui, la circulació d'aire.
- c) Efectuar el prerefredament de la caixa del vehicle abans d'iniciar-se la càrrega.

3.4.C. Quan condueixi camions porta vehicles haurà de carregar i subjectar els vehicles en el camió, així com descarregar-los.

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

3.4 E. El conductor d'empreses de mudances i guardamobles col·laborarà activament en els treballs propis de la mudança o servei que realitzi el vehicle que condueixi.

3.4 F. Quan condueixi furgons de negre fum, a part d'inspeccionar l'estat, neteja i conservació dels mateixos i les seves boques de càrrega i descàrrega, haurà d'empalmar i desempalmar les mànegues de càrrega i descàrrega del propi vehicle quan així ho exigeixi el servei.

3.5. Capatàs/assa

És la persona treballadora que a les ordres de l'encarregat general, de l'encarregat de magatzem o del cap de tràfic i reunint condicions pràctiques per dirigir un grup d'obriers i d'especialistes, s'ocupa de la càrrega o descàrrega de vehicles, de l'ordenació de recollides i repartiments i del despatx de les facturacions en qualsevol modalitat del transport, atenent les reclamacions que es produeixin, i adonant diària de la marxa del servei al seu Cap immediat; també realitzarà labors de control i vigilància anàlogues a les quals s'indiquen per a l'encarregat general i encarregat de magatzem.

3.6 Capitonista.

És la persona treballadora capaç de realitzar una mudança, embalar i preparar, armar i desarmar, pujar i baixar mobles, quadres, roba, pianos, caixes de cabals, maquinària i tota classe d'objectes anàlegs; carregar capitonats, contenidors, etc. En domicili, estació, port, magatzem; instal·lar adequadament els aparells necessaris per a aquestes càrregues i descàrregues, poden així mateix substituir al/la capatàs/assa quan el cas el requereixi.

### 3.7. Ajudant i/o Mosso Especialitzat.

És el que té adquirida una llarga pràctica en la càrrega i la descàrrega de vehicles i moviment i classificació de mercaderies, realitzant-los amb rapidesa i aprofitament d'espai i seguretat. Quan formi part de la dotació d'un vehicle ajudarà al Conductor en totes les incidències que puguin originar-se durant el servei i portarà la documentació de les mercaderies, encarregant-se de la càrrega i descàrrega d'aquestes i de la seva recollida o lliurament als clients, havent de lliurar al seu cap immediat, al final del servei, la documentació degudament emplenada.

Li correspon la utilització dels aparells elevadors, grues i demés maquinària per a càrrega i descàrrega de vehicles en magatzem o agència i moviment de mercaderies en aquests. Abans d'iniciar el treball amb aquesta maquinària haurà de rebre la preparació necessària per al correcte acompliment de tals comeses.

Podrà encomanar-se-li que assumeixi la responsabilitat i el control de les càrregues i/o descàrregues de vehicles. Haurà d'efectuar els treballs necessaris, ajudant al Conductor, per al correcte condicionament del vehicle i protecció de les mercaderies.

En les empreses de mudances estaran a les ordres dels capitonistas, realitzant funcions auxiliars de les d'aquests.

### 3.8. Auxiliar de Magatzem-Basculer/a

Es classifica en aquesta categoria al que, a les ordres de l'encarregat de magatzem, rep la mercaderia; fa el pesat de la mateixa, l'etiqueta i precinta o introdueix en contenidors o l'ordena com se li indiqui. Farà el remogut de les mercaderies situant-les degudament una vegada classificades, encarregant-se així mateix de mantenir net el local i de la vigilància de les mercaderies que s'emmagatzemen o guarden en ell.

### 3.9. Mosso ordinari.

És l'operari la tasca del qual, a realitzar tant en vehicles com en instal·lacions fixes, requereix fonamentalment l'aportació d'esforç físic i atenció, sense que exigeixi destacada pràctica o coneixement previ, havent d'efectuar, si se li encomana, la recollida o lliurament de mercaderies, la documentació acreditativa de les quals lliurarà al final del servei a qui correspongui.

## Grup IV. Personal de Serveis Auxiliars.

Pertanyen a aquest Grup totes les persones treballadores que es dediquen a activitats auxiliars de la principal de l'empresa, tant en les instal·lacions d'aquesta com fos de les mateixes, classificant-se en les categories professionals que a continuació s'expressen:

### 4.1. Ordenança.

És la persona treballadora que vigila les diferents dependències de l'empresa, seguint les instruccions que a aquest efecte rebí; exerceix també funcions d'informació i d'orientació dels visitants i de lliurament, recollida i distribució de documents i correspondència i altres tasques similars, inclòs el cobrament a domicili de factures, sent responsable d'efectuar les corresponents liquidacions en perfecte ordre i en el temps oportú.

### 4.2. Guarda.

Té al seu càrrec la vigilància dels magatzems, naus, garatges, oficines i altres dependències de l'empresa, en torns tant de dia com de nit.

### 4.3. Personal de Manteniment i Neteja.

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

#### 4.4. Capatàs/assa de Taller o Cap d'Equip.

És la persona treballadora que, a les ordres directes d'un Contramestre, si ho hi hagués, pren part personal en el treball, al mateix temps que dirigeix i vigila el treball d'un determinat grup d'operaris del taller, no superior a deu, que es dediquin a treballs de la mateixa naturalesa o convergents a una tasca comuna. Pot assumir la prefectura en tallers la plantilla dels quals no excedeixi de deu operaris.

#### 4.5. Oficial de Primera d'Oficis.

S'inclou en aquesta categoria a la persona treballadora que, amb total domini del seu ofici i amb capacitat per interpretar plans de detall realitzen en el taller, en qualsevol altra dependència de l'empresa o en vehicles fora d'ella, treballs que revolen la major cura no només amb rendiment correcte, sinó amb la màxima economia de temps i material.

#### 4.6. Oficial de Segona d'Oficis.

Es classifiquen en aquesta categoria a les persones treballadores que amb coneixements teòric pràctics de l'ofici, adquirits en un aprenentatge degudament acreditat o amb llarga pràctica del mateix, realitzen treballs corrents amb rendiments correctes, podent interpretar els plànols i croquis més elementals.

#### 4.7. Mosso/a Especialitzat de Taller.

S'inclouen en aquesta categoria els qui procedint de peó, posseint coneixements generals d'un ofici, poden realitzar els treballs més elementals del mateix amb rendiments correctes.

#### 4.8. Peó/ona Ordinari/ària.

És la persona treballadora la tasca de la qual requereix fonamentalment l'aportació d'esforç físic i atenció, sense que s'exigeixi destacada pràctica o coneixement previ. S'inclouen en aquesta categoria els renta cotxes, Renta-camions, Greixadors, Vulcanizadors i els operaris d'Estacions de Servei no inclosos específicament en definicions anteriors.

### Secció tercera

#### 37.2. Disposicions comunes a diverses categories.

El conductor/a de mercaderies perilloses ha de figurar com a Conductor/a Mecànic i/o ADR. Aquests conductors/es han d'estar proveïts del permís corresponent a aquesta categoria i que conduixin vehicles el tonatge dels quals sigui superior a 5 tones de càrrega útil.

Els conductors/es que conduïx vehicles de càrrega útil de més de 16 mil quilos o tràiler, s'equipararan a la categoria de conductor mecànic.

Els conductors/es de carretons elevadors des de 1.300 quilograms de càrrega s'equipararan a conductors de furgonetes, exercint funció de manipulador de carretó i de mosso, respectant-se les condicions més beneficioses que es gaudeixen en l'actualitat, sempre que exercissin les seves funcions de forma continuada.

Als manipuladors de grues-puente de moll, se'ls reconeix la categoria professional equiparat econòmicament a la categoria de conductor furgoneta.

El manipulador-grua-moll realitzarà funcions de mosso especialista a falta de la seva funció específica.

Els mossos i peons s'equipararan econòmicament, és a dir, quant a percepcions, a mosso especialista i peó especialista, respectivament, a partir dels dos anys d'ostentar aquesta categoria, des de la data del seu ingrés en l'empresa.

Els auxiliars administratius que compleixin 4 anys de permanència en l'empresa amb aquesta categoria, passaran a la categoria d'oficial de segona administratiu, si acreditessin la titulació de formació professional de primer grau o Batxillerat o qualsevol titulació oficial, de caràcter anàleg, que contempli coneixements de comptabilitat, informàtica o similars ascendits a oficial de 2<sup>a</sup> administratiu, podran realitzar les comeses pròpies de la categoria de procedència.

Els oficials de 2<sup>a</sup> administratius que acreditin una permanència en l'empresa de quatre anys, i acreditin la titulació de FP II Grau Rama Administrativa o qualsevol titulació oficial de caràcter anàleg o superior o que en defecte d'això de manera voluntària assisteixin i aprovin els processos formatius que sindicats o organitzacions empresarials facilitaran a través dels organismes oficials, accediran a la categoria d'oficial 1<sup>a</sup> administratiu. Aquests processos formatius es realitzaran fora de la jornada de treball. Els ascendits a oficial de 1<sup>a</sup> administratiu, podran realitzar les comeses pròpies de la categoria de procedència.

#### Article 38. *Ajuda escolar*

Les persones treballadores que realitzin estudis mitjans o superiors establiran de comú acord amb l'empresa horaris que permetin el desenvolupament dels seus estudis sense impediment al treball diari.

Per als fills/filles de les persones treballadores amb edats compreses entre els 3 i els 16 anys, s'estableix una ajuda escolar durant la vigència del present conveni de 51,69 EUR per fill/filla i any, les quals es reportaran sempre que es compleixi aquesta edat abans del 30 de juny de l'any en curs, i així mateix s'abonaran en el mes de juny.

#### Article 39. *Decret llei 1561/1.99*

La interpretació i desenvolupament del Decret 1561/95, es remitent al que s'estableixi a nivell estatal, no aplicant-la de forma unilateral per cap de les parts.

#### Article 40. *Multes i sancions de trànsit*

Les empreses seran responsables, si escau, de les sancions i multes de trànsit i seguretat vial, que s'imposin als conductors per part de l'autoritat quan aquestes siguin imputables a les mateixes.

El conductor ve obligat, quan li sigui notificat personalment, a lliurar el butlletí de denúncia a l'empresa com més aviat millor. Els desacords en aquesta matèria passaran a la Comissió Paritària.

#### Article 41. *Cànon negociació conveni*

L'import del cànon de negociació al fet que es refereix l'Article 11 de la LOLS serà de 40 EUR, com a despeses de gestió dels Sindicats representats en la Comissió Negociadora del Conveni. Ambdues parts acorden que aquest import s'abonarà d'una sola vegada ingressant-se per les empreses en el compte bancari que aquests Sindicats designin a aquest efecte.

En el termini de 30 dies després de la data de publicació del conveni en el Butlletí Oficial corresponent, les persones treballadores que no desitgin que se'ls descompti la quantitat que en concepte de cànon de negociació s'ha recollit en el paràgraf primer del present article, deuran manifestar-ho voluntàriament, i per escrit a la Direcció de l'empresa.

Aquesta clàusula té la vigència del present Conveni.

A fi de facilitar les gestions burocràtiques en relació amb el cànon de negociació del conveni, en les empreses on existeixi comitè d'empresa o delegats de personal, la persona treballadora que no desitgi que se li descompti aquest cànon, ho comunicarà per escrit a aquests. Una vegada acabat el termini establert (30 dies), aquests li lliuraran a l'empresa la relació definitiva, procedint l'empresa al descompte automàtic del cànon i el seu ingrés en el compte que els sindicats



designin a aquest efecte.

#### Article 42. *Durada del Contracte. Ascensos*

42.1. L'ingrés al treball s'efectuarà conformement a les disposicions aplicables en aquesta matèria, havent de formalitzar-se el contracte per escrit quan així ho exigeixi alguna norma o ho sol·liciti qualsevol de les parts. Si no existeix contracte escrit en el qual es reflecteixin els elements essencials d'aquell i les principals condicions d'execució de la prestació, haurà d'informar-li de tot això per escrit a la persona treballadora quan es tracti d'una comesa nova al centre de treball i, en tot cas, quan aquell així ho sol·liciti.

42.2. És desig de les organitzacions signatàries que pugui fomentar-se l'ocupació estable en el sector. Amb tal finalitat promouran les accions precises perquè es donin les circumstàncies legals i socioeconòmiques que ho facin possible. Amb la finalitat de facilitar el manteniment de l'actual nivell de llocs de treball en el sector i, si fos possible, l'augment del mateix, l'ingrés de les persones treballadores en les empreses podrà realitzar-se a l'empara de la modalitat de contractació que sigui aplicable i millor satisfaci les necessitats i l'interès de les empreses.

42.3. La durada màxima del període de prova, que haurà de concertar-se per escrit, serà de sis mesos per a tècnics titulats, de tres mesos per a la resta del persona del Grup I i de dos mesos per a las altres persones treballadores.

42.4. La promoció, dins de cada Grup professional, es realitzarà per la Direcció de l'empresa, consultada prèviament la representació legal de les persones treballadores en la mateixa, prenent com referències fonamentals el coneixement de les comeses bàsiques del lloc de treball a cobrir, l'experiència en les funcions assignades a aquest lloc o similars, els anys de prestació de serveis a l'empresa, la idoneïtat per al lloc i les facultats organitzatives de l'empresa.

El Comitè d'empresa o Delegats de Personal podran designar a un dels seus membres perquè participi en el procés selectiu.

El fet que es produeixi una baixa no comportarà l'existència automàtica de vacant, que solament es crearà quan així ho determini la Direcció de les empreses en virtut de les seves facultats d'organització del treball i en funció de les necessitats reals de les mateixes

#### Article 43. *Tribunal Laboral de Catalunya*

A l'efecte de la solució dels conflictes col·lectius que puguin originar-se, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors i les treballadores i de les empreses, se sotmeten expressament als procediments de mediació i conciliació prevists pel Tribunal Laboral de Catalunya en el seu reglament.

#### Article 44. *Formació Contínua*

Les parts signatàries valoren la importància de l'Acord Nacional de Formació Contínua signat, entre les Organitzacions Patronals i Sindicals més representatives (GEOE, CEPYME, UGT, CIG I CCOO).

Per tot això es comprometen a fomentar-la conjuntament.

Per a tal fi es crearà una Comissió Paritària del Sector, que tindrà una composició de 8 membres, 4 de la representació Patronal i 4 de la representació Sindical, aquesta Comissió es constituirà com a màxim als 2 mesos de la signatura del Conveni.

La Comissió Paritària de la Província de Barcelona, tindrà com a funcions:

- Fomentar la formació de les persones treballadores del seu àmbit, d'acord amb l'establert en l'Acord Nacional de Formació Contínua.
- Informar, orientar i promoure els Plans Agrupats en l'àmbit de la Província de Barcelona.
- Fer estudis, anàlisis i diagnòstics de les necessitats de Formació Contínua d'empreses i

persones treballadores del Sector a la Província de Barcelona.

A més de les funcions pròpies de la Comissió, relacionades anteriorment, aquesta promourà, les següents qüestions:

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

Totes les empreses tenen l'obligació d'informar als Representants Legals de les persones treballadores de qual és la formació realitzada i els permisos individuals de formació (PIF) que concediran.

#### *Article 45. Modificació substancial de les condicions de treball*

En els casos de modificació substancial de condicions de treball, l'empresa no procedirà amb aquestes mesures, sense haver esgotat un període de consultes de 30 dies per a les empreses amb Comitè d'empresa i 15 dies per a les empreses amb Delegat de Personal, excepte existència d'un termini legal superior.

#### *Article 46. Empreses de Treball Temporal*

En la contractació de serveis amb les empreses de treball temporal es tindran en compte les següents normes:

Suposats d'utilització:

1. El contracte de posada a disposició és el celebrat entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària tenint per objecte la cessió de la persona treballadora per prestar serveis en l'empresa usuària, a que el seu poder de direcció quedarà sotmès aquell.

2. Podran celebrar-se contractes de posada a disposició, quan es tracti de satisfer necessitats temporals de l'empresa usuària en els següents suposats:

- a) Per a la realització d'una obra o servei determinat, l'execució del qual encara que limitada en el temps és, en principi, de durada incerta.
- b) Per atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes àdhuc tractant-se de l'activitat normal de l'Empresa.
- c) Per substituir a persones treballadores de l'Empresa, amb dret a reserva de lloc de treball.
- d) Per cobrir de forma temporal un lloc de treball permanent mentre duri el treball de selecció o promoció.

3. El contracte de posada a disposició es formalitzarà per escrit en els termes que reglamentàriament s'estableixin.

Durada:

1. La durada màxima del contracte de posada a disposició serà de sis mesos en el supòsit previst en la lletra b), de l'article anterior i de tres mesos en el supòsit previst en la lletra d). En els altres, la seva durada coincidirà amb el temps durant el qual subsisteixi la causa que va motivar el respecteu contracte.

2. Si a la finalització del termini de posada a disposició la persona treballadora continués prestant serveis en l'empresa usuària, se li considerarà vinculat a la mateixa per un contracte indefinit.

3. Serà nul·la la clàusula del Contracte de posada a disposició que prohibeixi la contractació de persones treballadores per l'empresa usuària a la finalització del contracte de posada a disposició.

Exclusions:

Les empreses no podran celebrar contractes de posada a disposició en els següents casos:

- a) Per substituir a persones treballadores en vaga en l'empresa usuària.
- b) Per a la realització de les activitats i treballs que, per la seva especial perillositat per a la seguretat o la salut es determinin reglamentàriament.
- c) Quan en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació l'empresa hagi amortitzat els llocs de treball que es pretenguin cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes en els Articles 50, 51, i 52, apartat c), de l'Estatut dels treballadors, excepte en els supòsits de força major.
- d) Per cedir persones treballadores a altres empreses de treball temporal.

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

Donades les peculiaritats del sector, es convé que aquestes contractacions, en el còmput anual i per centre de treball, es mantinguin dins dels següents percentatges, podent-se analitzar la seva superació en els supòsits en què procedeixi, a criteri de la Comissió a constituir:

- Empreses de més de 26 i fins a 100 treballadors, el 25%.
- Empreses de més de 100 treballadors el 20%.

En tots dos casos s'arrodonirà l'excés a la unitat immediatament superior.

#### Article 47. *Inaplicació salarial*

Aquella empresa que per raons economicofinanceres no pogués fer front, en tot o part, a les condicions econòmiques contingudes en el present Conveni col·lectiu, haurà de, per poder acollir-se a la no aplicació de la totalitat o part dels mateixos, comunicar la seva intenció mitjançant escrit a la Comissió Paritària del Conveni. Paral·lelament, sol·licitarà tràmit de mediació davant el Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

El TLC podrà sol·licitar quanta documentació consideri necessària, devent l'empresa facilitar-la.

En les empreses on s'acordi el despenyi, es crearà una Comissió de Seguiment, integrada pels representants de les persones treballadores de l'empresa i la Direcció de la mateixa, que amb l'assessorament necessari vetllarà pel compliment de l'acordat en el Tribunal Laboral de Catalunya, així com per la superació de les causes que van motivar el despenyi.

Des que l'empresa sol·liciti el tràmit de mediació fins a la finalització del procés no podran passar més de 30 dies.

Es guardarà total sigil professional sobre la informació i/o documentació que s'aporti per l'empresa.

Mitjançant escrit, l'empresa adonarà, a la Comissió Paritària, del resultat de la mediació davant el TLC, adjuntant còpia de les actes de mediació.

La sol·licitud d'inaplicació de l'increment salarial per part de les empreses ha de fer-se dins del mes següent a la notificació a les parts signatàries de l'acord de registre i publicació de l'Autoritat Laboral.

#### Article 48. *Contractes de Formació*

Podrà utilitzar-se aquesta contractació en joves amb edats compreses entre els 16 i 25 anys, a fi de facilitar la formació teòrica i pràctica necessària per a l'acompliment d'algun dels oficis o llocs de treball corresponents als Grups de personal administratiu i taller, que es detallen en les taules salarials annexes al present Conveni, a l'empara del que s'estableix en l'article 11.2 de vigent Estatut dels treballadors.

#### Article 49. *Contractació a temps parcial.*

Perquè les empreses puguin contractar directament a una persona treballadora mitjançant contracte d'una durada de dotze hores o menys a la setmana, o quaranta-vuit o menys al mes, caldrà l'acord previ amb els representants de les persones treballadores.

#### Article 50. *Desenvolupament dels Acords Interconfederals per a l'estabilitat en l'ocupació*

De conformitat l'article 15.1 b) del ET la durada del contracte eventual previst a l'apartat 1.b, d'aquest article, a 6 mesos, dins d'un període de 12 mesos, en aquelles empreses que compleixin els requisits següents:

1. El total de la contractació temporal, inclosos els contractes de posada a disposició per ETT exclosos els contractes d'interinitat, excepte substitucions per vacances, no hauran de superar en còmput 12 mesos, en condicions de jornada homogènia i per centre de treball, els següents límits:

- a) fins a 50 treballadors, 35%
- b) fins a 100 treballadors, 30%
- c) més de 100 treballadors, 25%

S'arrodoniran a l'alça les fraccions resultants.

Les parts signatàries d'aquest acord, podran requerir a la representació legal de les persones treballadores o a l'empresa, la remissió a la comissió paritària del conveni, de les dades relatives al present acord, que hauran de ser enviats a la citada comissió en el termini màxim d'un mes.

A partir del 17 de maig de 1999, els qui no compleixin els requisits establerts en el present article i desitgin regularitzar aquesta situació, deuran en matèria d'ocupació, pactar-ho necessàriament amb la representació legal de les persones treballadores i la ratificació de la Comissió Paritària.

Per superar els límits establerts anteriorment, de manera que no computin a aquest efecte, haurà de comptar amb l'acord dels/de les representants de les persones treballadores i la ratificació de la Comissió Paritària.

#### Article 51. *Preavís*

D'acord amb el previst en l'art. 49. d) del Reial decret legislatiu 2/2015 de 24 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, les persones treballadores que causin baixa voluntària en l'empresa hauran de donar un preavís amb el termini previst legalment en el seu contracte i a falta d'est, amb 15 dies d'antelació, quedant en cas contrari l'empresa, facultada per deduir de la liquidació final, un nombre de dies equivalent al de preavís no comunicat.

#### Article 52. *Règim disciplinari*

52.1 Són mancades les accions o omissions de les persones treballadores comeses en ocasió del seu treball, en connexió amb aquest o derivades del mateix, que suposin infracció de les obligacions de tot tipus que a les persones treballadores li s vénen imposades per l'ordenament jurídic per l'Acord General, el Conveni col·lectiu i altres normes i pactes, individuals o col·lectius, classificant-se en lleus, greus i molt greus.

No es considerarà injustificada l'absència al treball per privació de llibertat de persona la treballadora, si aquest fos posteriorment absolt dels càrrecs que haguessin donat lloc a la seva detenció.

52.2 Són faltes lleus:

1. Tres faltes de puntualitat en el treball, sense la deguda justificació, comeses en el període d'un

mes.

2. No notificar per qualsevol mitjà amb caràcter previ a l'absència, podent fer-ho, la impossibilitat d'acudir al treball i la seva causa.
3. L'abandó del treball dins de la jornada, sense causa justificada encara que sigui per breu temps.
4. Descuits o negligències en la conservació del material.
5. La falta de respecte i consideració de caràcter lleu al personal de l'empresa i al públic, incloent entre les mateixes les faltes de condícia i neteja personal.
6. La no utilització del vestuari i equip que hagi estat facilitat per l'empresa amb instruccions d'utilització.
7. Faltar al treball un dia, sense causa justificada, un mes.

#### 52.3. Són faltes greus:

1. Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses durant el període d'un mes.
2. Faltar dos dies al treball, durant un mes, sense causa justificada.
3. Lliurar-se a jocs, qualssevol que siguin, dins de la jornada de treball, si pertorbessin el servei.
4. La desobediència a les ordres i instruccions de l'empresari en qualsevol matèria de treball, inclòs el control d'assistència, així com no donar compliment als tràmits administratius que siguin pressupost o conseqüència de l'activitat que han de realitzar les persones treballadores .
5. L'al·legació de causes falses per a les llicències.
6. La reiterada negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del mateix.
7. Les imprudències o negligències en acte de servei. Es qualifica d'imprudència en acte de servei el no ús de les peces i equips de seguretat de caràcter obligatori.
8. Realitzar sense permís treballs particulars durant la jornada, així com l'ocupació per a usos propis del material de l'empresa.
9. Les faltes de respecte i consideració a els qui treballen en l'empresa, als usuaris i al públic, que constitueixin infracció dels drets constitucionalment reconeguts als mateixos.
10. L'abús d'autoritat en ocasió del treball, considerant-se tal la comissió d'un fet arbitrari sempre que concorrin infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i perjudici notori per a un inferior.
11. Les expressades als apartats 2, 3, 4 i 7 de l'article 52.2, sempre que:
  - a) La falta de notificació amb caràcter previ a l'absència (art. 52.2.2), l'abandó del treball dins de la jornada (art. 52.2.3), o la falta al treball sense causa justificada (art. 52.2.7), siguin motiu de retard en la sortida dels vehicles o produeixin trastorn en el normal desenvolupament de l'activitat; i
  - b) Que dels descuits o negligències en la conservació del material (art. 52.2.4) es derivin perjudicis per a l'empresa.
12. La reiteració o reincidència en falta lleu (exclosa la de puntualitat), encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent intervingut sanció que no sigui la d'amonestació verbal; i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.
13. La continuada i habitual falta de condícia i neteja, de tal índole, que produeixi queixes justificades dels seus companys de treball.

#### 52.4. Són faltes molt greus:

1. Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos o 20 durant un any.
2. Les faltes injustificades al treball durant 3 dies consecutius o 5 alterns en un període de sis mesos, o 10 dies alterns durant un any.
3. La indisciplina o desobediència en el treball. Es qualificarà en tot cas com a falta molt greu quan impliqui crebant de la disciplina o d'ella es derivi perjudici per a l'empresa o companys de treball.
4. Les ofenses verbals o físiques a l'empresari o a les persones que treballen en l'empresa o als familiars que convisquin amb ells.
5. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment del treball, considerant-se com a tals el frau o la deslleialtat en les gestions encomanades; el furt o robatori, tant als seus companys de treball com a l'empresa o a qualsevol persona, realitzat dins de les dependències o vehicles de la mateixa, o en qualsevol lloc si és en acte de servei; violar

- el secret de la correspondència o revelar a estranyes dades que es coneguin per raó del treball.
6. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
  7. L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
  8. L'abandó del treball, encara que sigui per breu temps, si fos causa d'accident.
  9. La imprudència o negligència en acte de servei si impliqués risc d'accident o perill d'avaria per a la maquinària, vehicle o instal·lacions.
  10. La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, sempre que es cometin dins d'un trimestre i hagin estat sancionades; i qualsevol altra de naturalesa anàloga a les precedents.

#### Article 53. Sancions

Les sancions que podran imposar-se per la comissió de faltes disciplinàries seran les següents:

- a) Per faltes lleus: Amonestació verbal o per escrit; suspensió d'ocupació i sou de fins a dos dies.
- b) Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies; postergació per a l'ascens fins a 3 anys.
- c) Per faltes molt greus: Suspensió d'ocupació i sou de 16 a 45 dies; inhabilitació definitiva per a l'ascens; acomiadament.

En qualsevol cas, les empreses estaran obligades a comunicar als Representants de les persones treballadores els fets a imputar i la qualificació prèvia, de la sanció a imposar a una persona treballadora amb l'antelació suficient, que serà, com a mínim, de tres dies laborables per a les faltes molt greus, greus i lleus, a fi d'estudiar conjuntament els fets integrants de la falta que se li imputa. Aquest tràmit no serà necessari en l'amonestació verbal. En cas de no arribar a un acord entre empresa i Representants de les persones treballadores, les parts faran ús de les facultats que per Llei se'ls reconeix.

Sempre que es tracti de faltes molt greus, relacionades amb l'assetjament en qualsevol dels seus vessants, l'empresa podrà adoptar la suspensió d'ocupació i sou, com a mesura prèvia i cautelar, pel temps estrictament necessari per a l'esclariment dels fets, amb el límit d'un mes, sense perjudici de la sanció que hagi d'imposar-se.

Aquesta suspensió serà comunicada als representants de les persones treballadores.

De ser revocada la sanció per la jurisdicció competent, l'empresa es veurà obligada a l'abonament dels salaris corresponents a la suspensió cautelar d'ocupació i sou acordat.

Podrà acordar-se igualment aquesta suspensió en altres supòsits, amb la conformitat de la RLT.

#### Article 54. Prescripció

Les faltes de les persones treballadores prescriuen: als 10 dies hàbils, les lleus; als 20 dies hàbils, les greus; i als 60 dies hàbils, les molt greus; comptats a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la comissió de la falta i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

#### Article 55. Assetjament Sexual

La Direcció de les empreses i els representants de les persones treballadores vetllaran pel màxim respecte a la dignitat deguda a les persones treballadores, cuidant molt especialment que no es produeixin situacions d'assetjament sexual o vexacions de qualsevol tipus, que seran sancionades conformement al previst en l'art 53, en funció de la gravetat del fet.

#### Article 56. Llei de Violència de Gènere

L'Empresa tindrà especial cura, sempre baix total confidencialitat, d'aplicar, a petició de les persones treballadores que ho pateixin, els drets recollits en La llei Orgànica 1/2004, sobre Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere i on es reconeixen els següents drets a les persones treballadores víctimes de violència de gènere, els quals es ressenyen a continuació a manera orientativa:

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

Canvi de centre de treball: La persona treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball en la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol un altre dels seus centres de treball. En tals suposats, l'empresa estarà obligada a comunicar a la persona treballadora les vacants existents en aquest moment o les que es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de sis mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la persona treballadora. Acabat aquest període, la persona treballadora podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas decaurà l'esmentada obligació de reserva.

El contracte de treball podrà suspendre's per decisió de la persona treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. Aquesta suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Extinció voluntària del contracte de treball amb dret a desocupació: El contracte de treball s'extingirà per decisió de la persona treballadora pel fet que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

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

#### Article 57. *Adequació Llei Igualtat*

##### 57.1. Protecció a la maternitat

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

Igualment en el supòsit de no poder ressituar-la i optar per la suspensió del contracte, en els termes previstos en l'art. 26 de la Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals, sobre risc durant l'embaràs o la lactància natural. La suspensió del contracte finalitzarà el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi 9 mesos, respectivament, o , en tots dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

##### 57.2. Discriminació laboral

Les decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres persones treballadores en l'empresa o llengua dins de l'Estat espanyol, així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable de les persones treballadores como reacció

davant una reclamació efectuada en l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

### 57.3. Flexibilitat horària

A més de la flexibilitat horària prevista en les disposicions legals, convencionals o en acords d'empresa, les persones treballadores que tinguin al seu càrrec fills menors de 12 anys, o la cura de familiars que convisquin amb la persona treballadora i no exerceixin activitat retribuïda i/o percebin ingressos superiors al salari mínim interprofessional (a excepció de pensions derivades de la Seguretat Social, de jubilació, viduïtat i incapacitat) fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb alguna discapacitat física, psíquica o sensorial, degudament acreditada, tindran dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal familiar i laboral, previ acord amb l'empresa, permetent que aquesta es desenvolupi fins i tot fora del seu horari habitual, sempre dins dels horaris de la seva àrea funcional.

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

### 57.4. Reducció de jornada

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de 12 anys, o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, degudament acreditada, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys un 1/8 de la jornada i un màxim de la meitat de la durada d'aquella, permetent que aquesta es desenvolupi fins i tot fora del seu horari habitual, sempre dins dels horaris de la seva àrea funcional.

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

### 57.5. Excedències

Les persones treballadores tindran dret a situar-se en les següents possibilitats d'excedències:

1. Excedència voluntària; període mínim 4 mesos, màxim 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per la mateixa persona treballadora si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència voluntària.
2. Excedència per a cura de fills; durada no superior a 3 anys per atendre a cura de cada fill, tant quan el sigui per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com pre-adoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a explicar des de la data de naixement, o si escau, de la resolució judicial o administrativa.
3. Excedència per a cura de familiars dependents, que no exerceixin activitat retribuïda; durada no superior a 2 anys per atendre a cura d'un familiar fins a de segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no puguin valer-se per si mateix.
4. Comú a tots els supòsits d'excedència:
  - a) L'excedència en els supòsits 2 i 3 anteriors, podrà gaudir-se de forma fraccionada.
  - b) Excepte para la voluntària, en la resta de supòsits computaran amb caràcter general d'antiguitat, com a temps efectivament treballat.
  - c) En els supòsits contemplats als apartats anteriors 2 i 3, la persona treballadora tindrà dret a la reserva del lloc de treball durant el primer any. Transcorregut aquest període la reserva quedarà condicionada a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

### 57.6. Protecció a l'embaràs i a la maternitat

1. Permís per cura del lactant.



En els supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, el permís retribuït diari per a la cura del lactant fins als nou mesos del lactant podrà substituir-se a voluntat de la persona treballadora:

- a) Per la reducció de la jornada en els termes previstos legalment, a l'inici o al final d'aquesta.
- b) Per acumulació d'aquestes, gaudint de tres setmanes acumulables al període de permís per naixement, adopció, acolliment o guarda, que es realitzaran ininterrompudament i a continuació d'aquest.

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

Ambdues opcions podran ser gaudides indistintament pel pare o la mare en el cas que tots dos treballin. Quan tots dos progenitor adoptants guardadors o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant compleixi 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels 9 mesos. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'adreça empresarial podrà limitar el seu exercici simultanis per raons justificades de funcionament de l'empresa que haurà de comunicar per escrit.

En el supòsit que la persona treballadora opti per l'acumulació d'hores, haurà de sol·licitar-ho almenys amb 15 dies d'antelació a la conclusió del període del permís per naixement, adopció, acolliment o guarda.

## 2. Descans per maternitat a temps parcial.

Els períodes de permisos per naixement, adopció o acolliment, pre-adoptiu o permanent, a què es refereix l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, podran gaudir-se en règim de jornada completa o, a opció de la persona treballadora a temps parcial, sempre que la reducció de la jornada no sigui inferior a la meitat de la mateixa, en els termes establerts legalment. Una vegada optat per aquest règim especial només podrà modificar-se, a causa de causes relacionades amb la seva salut o la del/la menor.

## 3. Vacances.

Les vacances corresponents a l'any del naixement menor, sempre que no s'haguessin pogut gaudir amb anterioritat per causa del descans maternal/paternal, podran gaudir-se, encara que hagi acabat l'any natural al fet que corresponguin.

## 4. Cobertura de baixes per naixement i cura de fills/filles, excedències i reducció de la jornada.

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

## 5. Salut i seguretat durant l'embaràs.

A partir de la notificació per part de la persona treballadora a l'empresa del seu embaràs, s'avaluarà el seu lloc de treball per adoptar, en cas que fos necessari, les mesures preventives oportunes, per evitar que puguin estar exposades a situacions de risc que afectin a la seva salut o a la del fetus, tret que aquesta circumstància ja aquest contemplada en l'avaluació de riscos laborals de l'empresa.

## 6. Suspensió de contracte per naixement de fill/a.

Les suspensions de contracte per naixement de fill/a se regiran pel que disposa l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

## Article 58. *Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat.*

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

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

Per l'exposat anteriorment i en la mesura que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i que amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que en la forma que a continuació es detalla, hauran de negociar, i si escau acordar, amb els representants legals de les persones treballadores:

1. En el cas de centres de treball de més de 200 persones treballadores les mesures d'igualtat al fet que es refereix l'apartat anterior hauran de dirigir-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat, que haurà de ser objecte de negociació en la forma que es determini en la legislació laboral amb l'abast i contingut establert en el Capítol III del Títol IV de la Llei d'igualtat.

2. Les empreses també elaboraran i aplicaran un pla d'igualtat, prèvia negociació o consulta, si escau, amb la representació legal de les persones treballadores, quan l'autoritat laboral hagués acordat en un procediment sancionador la substitució de les sancions accessòries per l'elaboració i aplicació d'aquest pla, en els termes que es fixin en l'indicat acord.

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

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

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

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

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

d) El resultat de la posada en comú d'aquestes conclusions, constituirà en l'àmbit que correspon, la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats.

### 58.1 Mètode de treball

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

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

3. S'establirà previ diagnòstic, els objectius del pla d'igualtat o en defecte d'això de les mesures d'igualtat.

4. Objectius, quantificats i avaluables, quan sigui possible; i objectius en els diversos camps relacionats amb la qüestió de gènere.

5. La Comissió d'Igualtat que si escau estarà composta per membres representants legals de les persones treballadores vetllaran pel bon funcionament i seguiment dels plans d'igualtat i accions que es derivin del mateix.

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

Els criteris d'elaboració del Pla d'Igualtat hauran de contemplar:

1. L'establiment de criteris d'acció positiva respecte dels grups professionals i categories en què la dona o l'home estigui sub-representat/da, als diversos moments de la relació laboral: selecció i contractació formació professional, promoció professional i canvis de grup o cobertura de vacants, ajustos de plantilla. Garantint sempre l'exigència de perfils professionals neutres i que no existeixi cap tipus de discriminació en relació a la situació de les persones.

2. L'Anàlisi dels sistemes de classificació professional i sistemes retributius, a fi de corregir possibles discriminacions.

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

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

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

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

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

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

#### 58.2. Comissió Paritària d'Igualtat

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

Aquesta Comissió entendre de totes les consultes que es realitzin en les esmentades matèries, reunint-se a aquest efecte quantes vegades sigui requerida, es reunirà igualment semestralment, amb la finalitat d'avaluar l'aplicació, desenvolupament i evolució en el si de les empreses dels plans i mesures d'igualtat acordats en el present conveni.

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

#### 58.3 Pla igualtat Grup MRW

Les empreses signants del present conveni estan adherides al Pla d'igualtat del Grup MRW amb vigència 2020-2023.

#### Article 59. *Garantia en l'ocupació*

A partir de pròxim 11.05.2021 i fins al 31.12.2023 l'empresa es compromet a no escometre cap extinció del contracte de treball per causes objectives previstes en l'article 52.c de l'Estatut dels treballadors, amb excepció dels següents suposats:

- Causes econòmiques: Si les empreses signants en el seu conjunt acrediten feaentment pèrdues econòmiques.

- Causes organitzatives, tècniques o de producció:

Durant 2021 no es podrà dur a terme cap extinció (des d'11.05.2021),

Durant 2022 i 2023 per al cas que concorregués les causes es podria dur a terme un 8% màxim acumulat, per empresa signant.

#### Article 60. *Dret Supletori*

En el no regulat en el present conveni, les parts estableixen com a dret supletori el Conveni col·lectiu de transport de mercaderies de la província de Barcelona vigent a cada moment.

#### Article 61. *Lot de Nadal*

L'empresa farà lliurament del lot de Nadal a les persones treballadores als qui és aplicable el present conveni.

Referent al lot de Nadal de l'any 2021, l'import queda fixat en 17,18 EUR.

Quant al lot de Nadal de 2022 i anys successius, l'import queda fixat en 14,50 EUR, quantia que es revaloritzarà anualment de conformitat amb l'IPC definitiu i d'acord amb l'import del lot ja revaloritzat de l'any anterior.

En el cas l'IPC de l'any anterior fos igual o inferior al 0%, la quantia del lot de Nadal corresponent a aquest any es revaloritzarà amb el percentatge d'IPC corresponent al de l'últim any immediatament anterior en què s'hagués acabat en un percentatge superior a 0%.

#### Disposició Addicional. Primera

En relació a l'article 37.2 d'aquest Conveni i concretament a l'estipulat en matèria de promoció dels auxiliars administratius a oficial de 2<sup>a</sup> i dels oficials 2<sup>a</sup> administratius a oficials de 1<sup>a</sup>, només es requerirà com a requisit per ostentar aquestes categories la permanència a aquesta empresa.

#### ANNEX I TAULES SALARIALS 2021

Grups	Salari Base	Plus Conveni	Total Mes (SB+PC)	Borsa Vacances	Borsa novembre	Total Anual
Grup 1 Personal superior y tècnic						
Cap de servei	2.023,97	374,17	2.398,14	500,00	450,00	36.922,10
Inspector/a principal	1.912,06	368,20	2.280,26	500,00	450,00	35.153,90
Enginyer/a o llicenciat/da	1.912,06	368,20	2.280,26	500,00	450,00	35.153,90

Enginyer/a tècnic/a	1.632,79	353,44	1.986,22	500,00	450,00	30.743,30
ATS	1.230,33	332,14	1.562,46	500,00	450,00	24.386,90
Cap de secció	1.632,79	353,44	1.986,22	500,00	450,00	30.743,30
Cap de negociat	1.466,82	344,53	1.811,34	500,00	450,00	28.120,10
Analista	1.466,82	344,53	1.811,34	500,00	450,00	28.120,10
Cap de tràfic 1a	1.412,60	341,76	1.754,36	500,00	450,00	27.265,40
Cap de tràfic 2a	1.325,39	337,12	1.662,50	500,00	450,00	25.887,50
Encarregat/da general	1.466,82	344,53	1.811,34	500,00	450,00	28.120,10
Cap de taller	1.632,79	353,44	1.986,22	500,00	450,00	30.743,30
Contramestre o encarregat/da	1.371,75	339,62	1.711,36	500,00	450,00	26.620,40
<b>Grup 2 Personal d'administració</b>						
Oficial 1a	1.325,42	337,12	1.662,53	500,00	450,00	25.887,95
Programador/a d'ordinador	1.325,42	337,12	1.662,53	500,00	450,00	25.887,95
Oficial 2a	1.181,62	329,56	1.511,18	500,00	450,00	23.617,70
Controlador/a operador/a	1.181,62	329,56	1.511,18	500,00	450,00	23.617,70
Encarregat/da de magatzem	1.350,88	338,50	1.689,37	500,00	450,00	26.290,55
Auxiliar administratiu/va	1.073,11	319,93	1.393,04	500,00	450,00	21.845,60
Perforista-gravador/a	1.088,90	324,63	1.413,52	500,00	450,00	22.152,80
Telefonista	1.049,01	322,55	1.371,55	500,00	450,00	21.523,25
Contracte de formació 1r any	686,78	158,66	845,44	500,00	450,00	13.631,60
Contracte de formació 2n any	737,67	170,44	908,11	500,00	450,00	14.571,65
<b>Grup 3 Personal de moviment</b>						
Cap de tràfic	1.276,63	334,60	1.611,22	500,00	450,00	25.118,30
Capatàs/sa	1.230,33	332,14	1.562,46	500,00	450,00	24.386,90
Conductor/a mecànic/a i TPC	1.252,86	338,23	1.591,09	500,00	450,00	24.746,50
Conductor/a	1.155,83	333,37	1.489,20	500,00	450,00	23.226,80
Conductor/a de furgoneta	1.091,35	329,11	1.420,46	500,00	450,00	22.193,95
Aux. magatzem – basculer/a	1.054,24	368,35	1.422,59	500,00	450,00	22.225,80
Mosso/a especialitzat/da	1.029,30	367,43	1.396,73	500,00	450,00	21.843,60
Ajudant mosso/a i mosso/a esp.	1.029,30	367,43	1.396,73	500,00	450,00	21.843,60

Expedidor/a i engreixador/a	1.029,30	367,43	1.396,73	500,00	450,00	21.843,60
Conductor/a carret. elev. i grua	1.091,35	329,11	1.420,46	500,00	450,00	22.193,95
Mosso/a	992,50	361,05	1.353,55	500,00	450,00	21.192,95
Grup 4 Personal de serveis auxiliars i tallers						
Cobrador/a	1.040,24	322,05	1.362,28	500,00	450,00	21.384,20
Porter/a i vigilant/a	991,89	361,63	1.353,52	500,00	450,00	21.252,80
Netejador/a	1.004,97	344,25	1.349,22	500,00	450,00	21.188,40
Botons 16-17 anys	661,18	169,91	831,08	500,00	450,00	13.416,20
Ordenança	991,89	361,63	1.353,52	500,00	450,00	21.252,80
Subcap o mestre/a de taller	1.446,52	343,56	1.790,07	500,00	450,00	27.801,05
Encarregat/da general	1.325,45	337,12	1.662,56	500,00	450,00	25.888,40
Encarregat/da magatzem	1.276,63	334,60	1.611,22	500,00	450,00	25.118,30
Cap d'equip	1.230,35	337,02	1.567,37	500,00	450,00	24.396,15
Oficial 1a	1.217,28	335,80	1.553,08	500,00	450,00	24.177,75
Oficial 2a	1.135,45	332,15	1.467,60	500,00	450,00	22.899,20
Oficial 3a	1.088,31	328,50	1.416,81	500,00	450,00	22.139,35
Mosso/a de taller especialista	1.029,30	367,43	1.396,73	500,00	450,00	21.843,60
Peó	1.007,40	366,22	1.373,62	500,00	450,00	21.493,25
Contracte de formació 1r any	663,08	170,33	833,41	500,00	450,00	13.417,00
Contracte de formació 2n any	696,54	176,42	872,96	500,00	450,00	14.008,50

Dietes y/o desplaçaments	Import
Desdejuni	6,00
Menjar	15,00
Sopar	20,00

Altres conceptes	Import
Borsa de vacances (art. 18.2)	500,00
Borsa de novembre (art. 19.7)	450,00
Plus treball en càmeres frig. (art. 21)	70,35
Menyscapte de diners (art. 24)	11,20
Ajuda escolar (art. 38)	54,85

Pòlisses	Import
Per a incapacitat permanent absoluta per a tot treball	51.657,42
En cas de mort	45.507,74
Per invalidesa permanent total per a la seva professió habitual	29.518,54

ANNEX I  
TAULES SALARIALS 2022

Grups	Salari Base	Plus Conveni	Total Mes (SB+PC)	Borsa Vacances	Borsa Novembre	Total Anual
<b>Grup 1 Personal superior y tècnic</b>						
Cap de servei	2.041,96	392,16	2.434,12	500,00	475,00	37.486,80
Inspector/a principal	1.929,16	385,30	2.314,46	500,00	475,00	35.691,90
Enginyer/a o llicenciat/da	1.929,16	385,30	2.314,46	500,00	475,00	35.691,90
Enginyer/a tècnic/a	1.647,69	368,34	2.016,02	500,00	475,00	31.215,30
ATS	1.242,05	343,86	1.585,90	500,00	475,00	24.763,50
Cap de secció	1.647,69	368,34	2.016,02	500,00	475,00	31.215,30
Cap de negociat	1.480,40	358,11	1.838,51	500,00	475,00	28.552,65
Analista	1.480,40	358,11	1.838,51	500,00	475,00	28.552,65
Cap de tràfic 1a	1.425,76	354,92	1.780,68	500,00	475,00	27.685,20
Cap de tràfic 2a	1.337,86	349,59	1.687,44	500,00	475,00	26.286,60
Encarregat/da general	1.480,40	358,11	1.838,51	500,00	475,00	28.552,65
Cap de taller	1.647,69	368,34	2.016,02	500,00	475,00	31.215,30
Contramestre o encarregat/da	1.384,58	352,45	1.737,03	500,00	475,00	27.030,45
<b>Grup 2 Personal d'administració</b>						
Oficial 1a	1.337,89	349,59	1.687,47	500,00	475,00	26.287,05
Programador/a d'ordinador	1.337,89	349,59	1.687,47	500,00	475,00	26.287,05
Oficial 2a	1.192,96	340,90	1.533,85	500,00	475,00	23.982,75
Controlador/a operador/a	1.192,96	340,90	1.533,85	500,00	475,00	23.982,75
Encarregat/da de magatzem	1.363,55	351,17	1.714,71	500,00	475,00	26.695,65
Auxiliar administratiu/va	1.083,56	330,38	1.413,93	500,00	475,00	22.183,95
Perforista-gravador/a	1.099,50	335,23	1.434,72	500,00	475,00	22.495,80
Telefonista	1.059,30	332,84	1.392,13	500,00	475,00	21.856,95

Contracte de formació 1r any	693,12	165,00	858,12	500,00	475,00	13.846,80
Contracte de formació 2n any	744,48	177,25	921,73	500,00	475,00	14.800,95
Grup 3 Personal de moviment						
Cap de tràfic	1.288,71	346,68	1.635,39	500,00	475,00	25.505,85
Capatàs/sa	1.242,05	343,86	1.585,90	500,00	475,00	24.763,50
Conductor/a mecànic/a i TPC	1.261,26	349,14	1.610,40	500,00	475,00	25.130,95
Conductor/a	1.163,89	343,68	1.507,57	500,00	475,00	23.588,50
Conductor/a de furgoneta	1.098,98	338,82	1.437,80	500,00	475,00	22.542,00
Aux. magatzem – basculer/a	1.061,97	377,95	1.439,92	500,00	475,00	22.573,85
Mosso/a especialitzat/da	1.037,10	377,04	1.414,14	500,00	475,00	22.187,10
Ajudant mosso/a i mosso/a esp.	1.037,10	377,04	1.414,14	500,00	475,00	22.187,10
Expedidor/a i engreixador/a	1.037,10	377,04	1.414,14	500,00	475,00	22.187,10
Conductor/a carret. elev. i grua	1.098,98	338,82	1.437,80	500,00	475,00	22.542,00
Mosso/a	999,79	370,07	1.369,85	500,00	475,00	21.522,80
Grup 4 Personal de serveis auxiliars i tallers						
Cobrador/a	1.050,45	332,26	1.382,71	500,00	475,00	21.715,65
Porter/a i vigilant/a	1.002,04	371,78	1.373,82	500,00	475,00	21.582,30
Netejador/a	1.011,92	356,72	1.368,64	500,00	475,00	21.504,60
Botons 16-17 anys	667,41	176,14	843,54	500,00	475,00	13.628,10
Ordenança	1.002,04	371,78	1.373,82	500,00	475,00	21.582,30
Subcap o mestre/a de taller	1.459,94	356,98	1.816,92	500,00	475,00	28.228,80
Encarregat/da general	1.337,92	349,59	1.687,50	500,00	475,00	26.287,50
Encarregat/da magatzem	1.288,71	346,68	1.635,39	500,00	475,00	25.505,85
Cap d'equip	1.238,81	347,92	1.586,74	500,00	475,00	24.776,05
Oficial 1a	1.225,47	346,41	1.571,87	500,00	475,00	24.553,10
Oficial 2a	1.143,26	342,16	1.485,42	500,00	475,00	23.256,35
Oficial 3a	1.095,94	338,22	1.434,16	500,00	475,00	22.487,40
Mosso/a de taller especialista	1.037,10	377,04	1.414,14	500,00	475,00	22.187,10
Peó	1.014,95	375,53	1.390,48	500,00	475,00	21.832,20
Contracte de formació 1r any	667,64	176,24	843,87	500,00	475,00	13.633,10



Contracte de formació 2n any	701,31	182,61	883,91	500,00	475,00	14.233,70
---------------------------------	--------	--------	--------	--------	--------	-----------

Dietes y/o desplaçaments	Import
Desdejuní	6,00
Menjar	15,00
Sopar	20,00

Altres conceptes	Import
Borsa de vacances (art. 18.2)	500,00
Borsa de novembre (art. 19.7)	475,00
Plus treball en càmeres frig. (art. 21)	71,41
Menyscapte de diners (art. 24)	11,37
Ajuda escolar (art. 38)	55,67

Pòlisses	Import
Per a incapacitat permanent absoluta per a tot treball	52.432,28
En cas de mort	46.190,36
Per invalidesa permanent total per a la seva professió habitual	29.961,32

ANNEX I  
TAULES SALARIALS 2023

Grups	Salari Base	Plus Conveni	Total Mes (SB+PC)	Borsa Vacances	Borsa Novembre	Total Anual
Grup 1 Personal superior y tècnic						
Cap de servei	2.060,22	410,42	2.470,63	500,00	500,00	38.059,45
Inspector/a principal	1.946,52	402,66	2.349,18	500,00	500,00	36.237,70
Enginyer/a o llicenciat/da	1.946,52	402,66	2.349,18	500,00	500,00	36.237,70
Enginyer/a tècnic/a	1.662,81	383,46	2.046,27	500,00	500,00	31.694,05
ATS	1.253,94	355,75	1.609,68	500,00	500,00	25.145,20
Cap de secció	1.662,81	383,46	2.046,27	500,00	500,00	31.694,05
Cap de negociat	1.494,19	371,90	1.866,09	500,00	500,00	28.991,35
Analista	1.494,19	371,90	1.866,09	500,00	500,00	28.991,35
Cap de tràfic 1a	1.439,12	368,28	1.807,39	500,00	500,00	28.110,85

Cap de tràfic 2a	1.350,51	362,24	1.712,75	500,00	500,00	26.691,25
Encarregat/da general	1.494,19	371,90	1.866,09	500,00	500,00	28.991,35
Cap de taller	1.662,81	383,46	2.046,27	500,00	500,00	31.694,05
Contramestre o encarregat/da	1.397,61	365,48	1.763,08	500,00	500,00	27.446,20
Grup 2 Personal d'administració						
Oficial 1a	1.350,54	362,24	1.712,78	500,00	500,00	26.691,70
Programador/a d'ordinador	1.350,54	362,24	1.712,78	500,00	500,00	26.691,70
Oficial 2a	1.204,46	352,40	1.556,86	500,00	500,00	24.352,90
Controlador/a operador/a	1.204,46	352,40	1.556,86	500,00	500,00	24.352,90
Encarregat/da de magatzem	1.376,41	364,03	1.740,43	500,00	500,00	27.106,45
Auxiliar administratiu/va	1.094,16	340,98	1.435,13	500,00	500,00	22.526,95
Perforista-gravador/a	1.110,26	345,99	1.456,25	500,00	500,00	22.843,75
Telefonista	1.069,74	343,28	1.413,01	500,00	500,00	22.195,15
Contracte de formació 1r any	699,56	171,44	871,00	500,00	500,00	14.065,00
Contracte de formació 2n any	751,40	184,17	935,56	500,00	500,00	15.033,40
Grup 3 Personal de moviment						
Cap de tràfic	1.300,98	358,95	1.659,92	500,00	500,00	25.530,85
Capatàs	1.253,94	355,75	1.609,68	500,00	500,00	24.788,50
Conductor/a mecànic/a i TPC	1.273,39	361,27	1.634,66	500,00	500,00	25.519,95
Conductor/a	1.175,11	354,90	1.530,01	500,00	500,00	23.950,20
Conductor/a de furgoneta	1.109,59	349,44	1.459,03	500,00	500,00	22.885,50
Aux. magatzem – basculer/a	1.072,59	388,57	1.461,16	500,00	500,00	22.917,35
Mosso/a especialitzat/da	1.047,71	387,66	1.435,37	500,00	500,00	22.530,60
Ajudant mosso/a i mosso/a esp.	1.047,71	387,66	1.435,37	500,00	500,00	22.530,60
Expedidor/a i engreixador/a	1.047,71	387,66	1.435,37	500,00	500,00	22.530,60
Conductor/a carret. elev. i grua	1.109,59	349,44	1.459,03	500,00	500,00	22.885,50
Mosso/a	1.010,10	380,38	1.390,48	500,00	500,00	21.857,20
Grup 4 Personal de serveis auxiliars i tallers						
Cobrador/a	1.060,82	342,63	1.403,45	500,00	500,00	22.051,75
Porter/a i vigilant/a	1.012,35	382,08	1.394,43	500,00	500,00	21.916,45
Netejador/a	1.021,63	366,43	1.388,05	500,00	500,00	21.820,80

Botons 16-17 anys	673,73	182,46	856,19	500,00	500,00	13.842,85
Ordenança	1.012,34	382,08	1.394,42	500,00	500,00	21.916,30
Subcap o mestre/a de taller	1.473,57	370,61	1.844,17	500,00	500,00	28.662,55
Encarregat/da general	1.350,57	362,24	1.712,81	500,00	500,00	26.692,15
Encarregat/da magatzem	1.300,98	358,95	1.659,92	500,00	500,00	25.898,80
Cap d'equip	1.250,64	359,75	1.610,40	500,00	500,00	25.155,95
Oficial 1a	1.236,99	357,93	1.594,93	500,00	500,00	24.923,90
Oficial 2a	1.154,18	353,08	1.507,26	500,00	500,00	23.608,95
Oficial 3a	1.106,56	348,83	1.455,39	500,00	500,00	22.830,90
Mosso/a de taller especialista	1.047,71	387,66	1.435,37	500,00	500,00	22.530,60
Peó	1.025,27	385,84	1.411,11	500,00	500,00	22.166,60
Contracte de formació 1r any	673,70	182,30	856,01	500,00	500,00	13.840,10
Contracte de formació 2n any	707,98	189,28	897,26	500,00	500,00	14.458,90

Dietes y/o desplaçaments	Import
Desdejuni	6,00
Menjar	15,00
Sopar	20,00

Altres conceptes	Import
Borsa de vacances (art. 18.2)	500,00
Borsa de novembre (art. 19.7)	500,00
Plus treball en càmeres frig. (art. 21)	65,00
Menyscapte de diners (art. 24)	11,54
Ajuda escolar (art. 38)	56,51

Pòlisses	Import
Per a incapacitat permanent absoluta per a tot treball	53.218,76
En cas de mort	46.883,22
Per invalidesa permanent total per a la seva professió habitual	30.410,74

## ANNEX II PROTOCOL HORES EXTRES GRUP MRW.

### I. Marc regulador

Aquesta normativa és aplicable a totes les empreses signants de l'II Conveni del Grup MRW de la província de Barcelona i atesa la realitat funcional de totes les persones treballadores amb independència de l'àrea on estiguin situades les mateixes.

### II. Normativa

#### Article 1. *Hores extraordinàries*

1. Totes les hores extraordinàries seran voluntàries per part de la persona treballadora.
2. Tindran consideració d'hores extraordinàries les que es portin a terme sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball i sempre que hagin estat sol·licitades i/o aprovades pels/per els/les responsables de les persones treballadores.
3. Les guàrdies no tindran consideració d'hora extraordinària i seran regides per un protocol propi.
4. S'observarà l'estricta compliment de l'article 35 de l'Estatut dels treballadors.
5. El nombre d'hores extraordinàries a abonar per persona durant l'any natural no podrà ser superior a 80 a l'any. No es computaran a aquests efectes les que s'hagin compensat amb descans.
6. Per a les persones treballadores que per la modalitat o durada del seu contracte tinguin una jornada que sigui inferior en còmput anual a la jornada general de l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries es reduirà en la mateixa proporció que existeix entre les dues jornades.
7. Totes les hores extraordinàries tant a compensar amb temps de descans com a abonar, hauran de ser informades i aprovades pels/per les responsables directes de l'Àrea Funcional corresponent per un adequat control i gestió de l'activitat. Serà responsabilitat del/de la Directora/a d'Àrea o del/de la Responsable jeràrquic la seva aprovació.
8. Cal que la realització d'hores extraordinàries es produeixi de forma puntual, limitant-se a les situacions excepcionals que així ho requereixin i en cap cas amb caràcter habitual.
9. Les persones treballadores amb jornada reduïda per guarda legal de menors o familiars dependents, no se'ls pot requerir la realització d'hores extraordinàries atenent a la seva necessitat de reducció, especialment durant l'horari de treball afectat directament per la seva reducció de jornada.

#### Article 2. *Criteris d'hores extraordinàries*

1. Força Major:  
Hores extraordinàries puntuals exigides per necessitats de reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.
2. Estructurals:  
Hores extraordinàries no puntuals per a períodes punta de producció (posades en marxa, campanyes, facturacions, etc.), canvis de torn no previstos o altres circumstàncies de caràcter organitzatiu. Caldrà que siguin sol·licitades per escrit al personal implicat i restarà a decisió del mateix la seva realització o no donat que, a diferència de les que tenen consideració de Força Major, no són de realització obligatòria.

#### Article 3. *Procediment per al registre i control de les hores extraordinàries*

1. El/La responsable directa/e de l'àrea funcional corresponent, planificarà i comunicarà a les persones afectades amb prou antelació, la necessitat de la seva dedicació addicional, indicant quan es requereix i durant quant temps, sempre que sigui possible i atenent a la contingència.
2. En casos puntuals, la persona treballadora podrà comunicar als seus responsables la necessitat de realitzar hores extraordinàries amb la justificació adient i haurà de rebre l'aprovació per part de la persona responsable.

3. Caldrà que totes les hores extraordinàries es registrin al SAV (eina informàtica de Sol·licitud d'Absències i Vacances), bé per incorporar-les a la nòmina posterior a la meritació de les mateixes o bé per ser compensades en temps de descans. Si per qualsevol motiu no es pogués informar durant el mes en curs, caldrà portar a terme l'ajustament durant el mes posterior.
4. Els/les corresponents responsables directes portaran el control de les hores treballades autoritzades i de les hores treballades no autoritzades, de les hores extraordinàries a abonar econòmicament i de les hores extraordinàries a compensar en temps de descans.
5. Caldrà portar a terme una tasca prèvia de verificació per part del/de la responsable directe/a de les hores extraordinàries que s'introdueixin a l'eina de control per cadascun dels membres de l'equip- de treball. Aquesta verificació haurà de ser prèvia a l'expedició de la nòmina del mes corresponent.
6. La persona treballadora despondrà d'una opció al SAV o suport similar per consultar les seves hores treballades en excés.

#### Article 4. *Procediment per a la compensació de les hores extraordinàries*

1. Com a norma general i atenent a les directrius de l'empresa totes les hores extraordinàries hauran de ser compensades inicialment amb temps de descans.
2. El/La Directora/a d'Àrea i/o el/La Responsable jeràrquics directe tindrà potestat d'estimar aquelles hores que calgui retribuir econòmicament en lloc de ser compensades amb temps de descans a gaudir durant els sis mesos següents de la seva realització, sempre que per motius funcionals i operatius no sigui possible gaudir de les hores.
3. En aquells casos on es donés un volum considerable d'hores a gaudir en descans que posés en dificultats l'activitat del departament, com ara campanyes de Nadal o situacions semblants a estimar atenent els paràmetres dels serveis necessaris, caldrà retribuir fins al màxim establert anteriorment.
4. Les hores retribuïdes econòmicament apareixeran a la nòmina de referència com a "Hores Extres" i es correspondran a les generades durant el mes anterior.
5. Les hores extraordinàries pendents de compensació per hores de descans hauran de gaudir-se en el menor termini possible dins dels sis mesos següents a la seva realització.
6. En cas contrari hauran d'abonar-se a la següent nòmina i passaran a computar dins del límit màxim permès per la llei.
7. El total d'hores extraordinàries pendents de compensació per hores de descans apareixerà cada mes a l'eina corresponent i podran ser consultades per les persones treballadores.
8. Compensació d'hores extraordinàries:
  1. Hores realitzades en dia laborable, excepte horari nocturn (22.00 h fins a 6.00 h).
    - a) Per a totes les hores que excedeixin de la jornada laboral s'estableix una compensació en temps de descans d'1 hora de descans per 1 h treballada en excés.
    - b) Per a totes les hores que excedeixin de la jornada laboral s'estableix una compensació econòmica de 12,02 EUR bruts per hora treballada en excés.
  2. Hores realitzades en caps de setmana, dies festius i dies laborables en horari nocturn
    - A. Consideracions de caps de setmana i festius:
      - a) Els dissabtes tenen consideració de dia laborable i els festius inclouen tant els locals, com els autonòmics i nacionals.
      - b) Aquelles persones que per raons de projecte estiguin desplaçades temporalment a una localitat o Comunitat Autònoma diferent d'aquelles a les quals pertany el seu centre de treball, gaudiran dels festius de la localitat i Comunitat Autònoma on estiguin desplaçats, assegurant al final de l'any natural que han gaudit dels festius establerts, i en cas contrari compensant d'acord amb la política definida.
      - c) Cal aplicar el mateix criteri a aquelles persones que per raons de projecte estiguin desplaçades a l'estranger.
    - B. Totes les hores treballades en diumenges i dies festius s'abonaran a raó de 24,04 EUR bruts per hora treballada per defecte, o en cas contrari seran compensades en temps de descans a raó de 2 hores de descans per 1 h treballada. En aquesta tipologia d'hores la persona treballadora podrà triar si prefereix que li siguin abonades o gaudir de descans compensatori.
    - C. Per les hores nocturnes de les persones treballadores que no tenen horari nocturn i que cal que portin a terme hores extres en la franja horària de 22.00 a 06.00 h podran compensar en temps de descans a raó d'1,5 hores per 1 h treballada en excés o a raó de 16,00 euros bruts per hora pels dies no festius i a raó de 32,00 EUR bruts per hora o 3 hores per 1 h treballada pels

festius. Aquests casos hauran de ser excepcions i en tot cas cal que s'ajustin a la jornada de la persona treballadora respectant els temps de descans legalment establerts.

D. Els excessos de jornada de les persones treballadores a temps parcial contractats per prestar serveis els caps de setmana i períodes festius, si escau, es retribuiran les hores extraordinàries com dia laboral no festiu, entenent que es tracta de la seva jornada habitual.

### 3. Hores realitzades jornada nocturna

a) Atès el marc regulador de l'Estatut dels treballadors, en el seu article 36.1, queda establert que cap persona treballadora amb jornada laboral nocturna podrà realitzar hores extres. Per tant, cap treballador/a amb aquesta jornada laboral podrà realitzar hores extres, ni en règim de compensació ni amb abonament econòmic.

### 4. Quadre de compensació

Hora Extraordinària	Compensació per hora	Retribució per hora (EUR)
Hores realitzades en dia laborable, excepte horari nocturn (22.00 h fins 6.00 h)	1 hora	12,02
Hores realitzades en diumenges i dies festius	2 hores	24,04
Hores realitzades horari nocturn (22.00 h fins 6.00 h) en dies laborables	1,5 hores	16,00
Hores realitzades horari nocturn (22.00 h fins 6.00 h) en dies festius	3 hores	32,00

### Article 5. Comunicació a la representació legal de les persones treballadores

La direcció de l'empresa informarà mensualment la representació legal de les persones treballadores de totes les hores extraordinàries realitzades, especificant les causes, la distribució per projectes i/o departaments i qualsevol que sigui la seva forma de compensació.

### Article 6. Validesa del present Protocol.

Aquest Protocol estarà vinculat a la vigència del II Conveni col·lectiu de les empreses del Grup MRW de la província de Barcelona, si bé podrà ser revisat sempre que alguna de les parts signants així ho requereixi i sol·licitin.

Aquest document està aprovat per l'empresa i la representació legal de les persones treballadores de totes les empreses del Grup MRW a la província Barcelona.

Barcelona, 16 de març de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada