

Núm. 18898

**DEPARTAMENT DE TREBALL**

Serveis Territorials a Girona

*Resolució de 22 de desembre, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de Transport de Mercaderies i logística de la província de Girona per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 1700455)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del sector Transport de Mercaderies i logística de la província de Girona subscrit, d'una banda, per ASETRANS Girona i, de l'altra, per UGT i CCOO, el dia 21 de setembre de 2010, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 199/2007, de 10 de setembre; l'article 170.1 j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i altres normes concordants,

Resolc:

- 1 Ordenar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del sector de Transport de Mercaderies i logística de la província de Girona, per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 1700455) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball a Girona.
- 2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.
- 3 Disposar que el Conveni esmentat es publiqui en el BOP.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 22 de desembre de 2010

Núria Arnay i Bosch  
Directora dels Serveis Territorials a Girona

Text original signat per les parts  
CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE TRACCIÓ MECÀNICA DE MERCADERIES I LOGÍSTICA DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA, ANYS 2010-2011.

**Article 1 Àmbit territorial**

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

**Article 2 Àmbit funcional**

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

**Article 3. Àmbit personal**

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

**Article 4 Àmbit temporal**

Aquest Conveni entrarà en vigor, a tots els efectes, el dia primer de gener de dos mil deu, independentment de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i tindrà una durada de 2 anys fins al 31 de desembre de l'any 2011. El Conveni es pot denunciar per qualsevol part negociadora amb 3 mesos d'antelació al 31 de desembre de 2011 a través de comunicació amb acusament de recepció.

**Article 5. Vinculació a la totalitat**

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

**Article 6. Compensació**

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

**Article 7. Absorbibilitat**

Atesa la naturalesa del conveni, les disposicions legals que es dictin en el futur que impliquin variacions econòmiques en tots o en algun dels conceptes retributius són absorbides pels augments acordats en el Conveni i, per tant, la qual cosa només tenen eficàcia pràctica si globalment considerades i sumades a les vigents amb anterioritat al Conveni en superen el nivell. En cas contrari, es consideren absorbides per les millores practicades en aquest Conveni.

**Article 8. Garantia personal**

Es respecten les situacions personals que amb caràcter global excedeixen el conveni, mantenint-se estrictament ad personam.

**Article 9. Comissió Paritària**

La Comissió Paritària estarà composta per vuit membres, a raó de 4 elegits per la part social i altres 4 per la part empresarial, tots ells integrants de la Comissió Negociadora del Conveni. A les reunions de la esmentada Comissió es convocarà als respectius assessors amb veu però sense vot.

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

L'adopció d'acords en el sí de la esmentada Comissió Paritària serà sempre per majoria, es a dir, la meitat més u dels seus membres han de ser-hi d'acord.

El termini màxim de reunió de dita Comissió serà de 10 dies hàbils a comptar des de el següent de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts. En el supòsit de que no es reuneixen en el esmentat termini, es considerarà realitzat el tràmit previ per accedir a l'autoritat o Jurisdicció competent.

Aquesta Comissió es constituirà al mes de la signatura d'aquest conveni.

**Article 10. Productivitat**

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

**Article 11. Organització del treball**

La organització del treball és facultat i responsabilitat de la Direcció de l'empresa, a la que correspon, en el seu cas, determinar la persona o persones a les que delega l'exercici d'aquesta facultat, que haurà d'ajustar-se al que preveu la Llei, el present Conveni i les normes i pactes que siguin d'aplicació. En l'exercici de les seves facultats d'organització del treball correspon a la Direcció de l'empresa, respectant les competències que en aquesta matèria tenen atribuïdes els òrgans de representació dels treballadors a l'empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir les feines, adjudicar les tasques, adoptar nous mètodes d'execució de les mateixes, crear o amortitzar llocs de treball i ordenar-los en funció de les necessitats de l'empresa en 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 del treballador, qui haurà d'executar amb interès i diligència tots els treballs que se li ordenin dins de la funció general del seu grup i de les seves competències professionals. Entre aquests treballs estan incloses les tasques complementàries que siguin indispensables per al correcte desenvolupament de la seva funció principal. Les relacions entre l'empresa i els seus treballadors han d'estar sempre presidides per la lleialtat recíproca i per la bona fe.

**Article 12. Sistema d'incentius**

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

Les empreses facilitaràn i redactaran les formules de càlcul dels incentius en funció dels rendiments, d'acord amb un sistema clar i senzill.

**Article 13. Jornada laboral**

La jornada laboral per a tot la durada d'aquest serà de 1766 hores, totes elles amb una projecció setmanal de 40 hores efectives de treball, per bé que, d'acord amb les disposicions vigents i a fi d'atendre casos de necessitat evident, es pot perllongar la jornada de treball fins al límit fixat per les disposicions esmentades.

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

Tots els treballadors gaudiran de 20 minut diaris com a mínim per al temps de l'entrepà. El dit temps té la consideració a tots els efectes de treball efectiu. Els contractes a temps parcial gaudiran del descans de l'entrepà proporcional a la seva jornada podent ampliar el dit temps fins a un mínim de 20 minuts, no tenint aquesta diferència la consideració de treball efectiu.

**Article 14. Festivitats i permisos retribuïts**

Les festes a celebrar són les del calendari laboral.

Al marge del que disposa l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors, en quanta permisos, els treballadors disposaran de dos dies retribuïts a l'any per a assumptes propis.

Els temps utilitzat per un treballador per a rebre atenció mèdica haurà de ser degudament justificat amb un document mèdic expedit a l'efecte i serà considerat com a temps efectivament treballat i abonat com a tal.

**Article 15. Hores extraordinàries**

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

La seva realització serà completament voluntària per part dels treballadors, tret de les excepcions establertes per la legislació vigent.

**Article 16. Vacances**

Tot el personal al servei de les empreses regides pel present conveni tindrà dret a la celebració anual d'un període de vacances de vint-i-tres dies laborables, retribuïts en funció del salari real sobre quaranta hores setmanals. El període de vacances podrà ser partit o fraccionat, sempre que hi hagi mutu acord entre l'empresa i el treballador/a. Així mateix, les vacances es repartiran en forma rotativa entre els treballadors d'un any per l'altre. Mai es començaran les vacances en dia festiu. Als exclusius efectes del còmput de les vacances, els dissabtes tindran la consideració de no laborables, per a la resta de conceptes d'aquest conveni els dissabtes es consideren com a laborables.

**Article 17. Condicions econòmiques**

Les retribucions pactades en el present conveni són les que figuren a l'annex, i es componen dels conceptes següents: salari base, plus conveni i preu de les hores extraordinàries.

**Article 18è. Plus de conveni**

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

**Article 19. Plus de perillositat**

El personal durant el temps que doni els seus serveis en vehicles autoritzats a transportar productes inflamables o explosius (gasolina, gas-oil, gas liquat, petroli, munició militar, etc) i tota mena d'àcids, percebrà, per aquest temps un plus especial del 15 % sobre el salari base d'aquest conveni, més plus conveni i antiguitat que li correspongui.

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

**Article 20. Antiguitat**

S'abonarà a raó de dos biennis al cinc per cent i cinc quinquennis del deu per cent calculats sobre el salari base d'aquest Conveni per a cada categoria.

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

**Article 21. Gratificacions extraordinàries**

Les pagues de juliol, Nadal i de març s'abonaran a raó de trenta dies de la columna corresponent al salari base, antiguitat i plus Conveni.

El pagament de les dites gratificacions haurà de realitzar-se abans del dia 22 de mes corresponent, excepte la de Nadal que s'abonarà no més tard del dia 15 de desembre.

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

#### Article 22. Gratificació de març

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

#### Article 23. Plus nocturn

El personal que treballi entre les vint-i-dues hores i les sis hores, independentment del nombre que en faci, percebrà un plus del 25 % sobre el salari base que figura en l'annex d'aquest conveni.

#### Article 24è.- Accidents i malaltia

- Incapacitat temporal en cas d'accident laboral. En aquests supòsits les empreses completaran fins al 100 % del salari que constitueix la base reguladora de cotització i durant un termini de 90 dies amb el límit màxim que assenyalava la legislació pertinent i a partir del dia 91 percebrà les prestacions reglamentàries.
- En el cas de malaltia, l'empresa completarà des del primer dia fins al 80 % del salari que constitueix la base reguladora de cotització i a partir del 60 dia de la baixa i amb un màxim de dos cops a l'any, l'empresa completarà el 100 % del salari que constitueix la base reguladora de cotització.
- En les baixes de malaltia amb hospitalització, les empreses completaran des del primer dia fins al 100 % del salari que constitueix la base reguladora de cotització.
- S'entendrà comprès com a període d'hospitalització el temps d'espera no superior a quinze dies a partir de la data de la baixa fins a l'internament en un centre sanitari, així com el període de recuperació, havent d'acreditar aquests extrems pel facultatiu corresponent.

En tot moment les empreses o la representació dels treballadors podran sol·licitar la inspecció mèdica en aquests supòsits

#### Article 25. Dietes

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

Dietes nacionals: Esmorzar: 5,41 euros, Dinar: 10,78 euros, Sopar: 10,78 euros, Dormir: 10,79 euros Total diari: 35,76 euros.

Dietes TIR: Per a França i Portugal: 52,02 euros, i pels altres països: 58,91 euros.

Menjars plaça: Els àpats que per necessitats del servei, a petició de l'empresa, hagi de realitzar el personal de plaça tindran la consideració de dietes i s'abonaran a raó de 9 euros diaris.

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

Es percebrà la dieta corresponent al dinar quan el servei realitzat obligui al conductor a estar fora del lloc de la seva residència habitual, i en tot cas, quan el conductor surti abans de les dotze hores i torni després de les 14 hores.

Es percebrà la dieta corresponent al sopar quan el servei realitzat obligui al conductor a estar fora del lloc de la seva residència habitual, i en tot cas, quan el conductor surti abans de les vint hores i torni després de les vint-i-dues hores.

Es percebrà la dieta corresponent a la pernoctació i a l'esmorzar quan el servei realitzat obligui al conductor a pernoctar i esmorzar fora del lloc de la seva residència habitual.

Les empreses queden exonerades de l'obligació de pagar la part corresponent de pernoctació si facilitessin allotjament als treballadors; tampoc haurien de pagar cap quantitat en concepte de dieta per esmorzar, dinar i/o sopar si la manutenció del treballador desplaçat no suposés cap cost per a aquest ja que es realitzés a càrrec de l'empresa.

Per a l'any 2011, les quanties esmentades tindran un increment de l'IPC real, referit a l'índex general establert per l'INE pel conjunt d'Espanya per l'any 2010.

#### Article 26. Retirada del carnet de conduir

En el cas que a un conductor se li retiri per primera vegada el carnet de conduir per temps no superior a sis mesos, i sempre que aquesta retirada de carnet es produeixi com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per compte i ordre d'aquesta, haurà de ser acoplat a una altra feina en algun dels perceps de què disposi l'empresa, el més a prop possible a l'escala de la categoria del present Conveni i se li garantirà les percepcions de la seva categoria.

Davant de l'eventualitat que un conductor, transcorregut un any des de la seva anterior suspensió del permís de conduir, torni a ser condemnat a una nova suspensió que també sigui de sis mesos o inferior, tindrà novament opció a ocupar un nou

lloc de treball lliurement determinat per l'empresa, amb la categoria d'aquest i retribució de conductor.

En les mateixes circumstàncies s'inclouran els conductors als quals els sigui retirat el carnet de conduir com a conseqüència d'anar o venir del treball sempre que en aquests recorreguts es donin les característiques legals que requereixen aquests per a la seva tipificació com a accidents in itinere. S'exclou dels supòsits anteriors la retirada del carnet de conduir com a conseqüència de la ingestió de drogues o begudes alcohòliques.

Les multes imposades per infraccions de les disposicions de trànsit i aspectes administratius, hauran de ser satisfetes per qui sigui responsable de les mateixes. Per a supòsits de conflicte, es convocarà la Comissió Paritària.

#### Article 27. Drets sindicals

Els Delegats de personal disposaran del temps necessari, sense pèrdua de remuneració, per al compliment de la seva representativitat fins a un màxim de quaranta hores mensuals, prèvia comunicació a l'empresa i justificació del temps emprat.

Els Delegats dels treballadors disposaran de les facilitats necessàries per exercir els seus drets de comunicació als seus representats sobre assumptes d'interès directe sindical o laboral, havent-se de comunicar prèviament a l'Empresa, tot això d'acord amb la normativa legal; amb aquest objectiu, disposaran d'un taulell d'anuncis. Els treballadors i els seus delegats podran fer ús del seu dret de reunió en un local apropiat que haurà de facilitar l'Empresa en la mesura de les seves possibilitats, prèvia comunicació a aquesta de la data i l'hora i l'ordre del dia, tot això segons que determinen les normes legals, i fora de les hores de treball.

#### Article 28. Menyscapte de diner

El personal que realitzi funcions de cobrament de manera habitual, sigui quina sigui la seva categoria laboral, percebrà en concepte de menyscapte de diner la quantitat de 7,01 euros mensuals quan l'import del que es cobra en efectiu metàl·lic sigui igual o superior a 978,57 euros mensuals, i es respectaran els drets adquirits.

#### Article 29. Roba de treball

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

Al personal se li entregaran dos granotes o jaqueta i pantalons a l'any, a excepció del de taller i untatge, que seran tres. En ambdós casos, una vegada superat el període de prova.

#### Article 30. Pòlisses

Les empreses afectades per aquest Conveni estaran obligades a tenir contractada una pòlissa per a tots els treballadors del sector, d'assegurança de vida, així com una Assegurança d'incapacitat permanent absoluta per a qualsevol mena de treball i una altra d'incapacitat permanent total per a la seva professió habitual, atenent-se, respecte a aquestes darreres, a la normativa vigent. En tots tres supòsits, les causes que els motiven han de ser conseqüència d'accidents de treball i la seva quantia durant l'any 2010 seran les següents:

Incapacitat permanent . . . . .	21.334 euros
Mort . . . . .	18.713 euros
Incapacitat permanent total per a la seva professió habitual . . . . .	13.366 euros

Aquestes quantitats les cobraran els beneficiaris de les víctimes o accidentats segons les normes de la Seguretat Social. L'entrada en vigor d'aquesta obligació serà a partir dels deu dies de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya del Conveni homologat.

Per a l'any 2011, les quanties esmentades tindran un increment de l'IPC real, referit a l'índex General establert per l'INE pel conjunt d'Espanya per l'any 2010.

#### Article 31. Prelació de normes

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

#### Article 32. Anticipació de l'edat de jubilació

Les parts intervinents en aquesta negociació del present Conveni consideren positiu l'aplicació de la jubilació als 64 anys i per això es recomana a les empreses i treballadors afectats pel present Conveni a la utilització del mecanisme legal que estableix el Reial Decret 1194/85 de 20 de juliol i la Llei 50/98.

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

Els treballadors que accedeixin a la jubilació parcial en la forma prevista amb anterioritat pactaran la determinació de les

jornades de treball de mutu acord amb l'empresa .

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

#### Article 33. Pluriocupació

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

#### Article 34. Hores estructurals

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

La seva realització serà completament voluntària per part dels treballadors, tret de les excepcions establertes per la legislació vigent.

#### Article 35. Comissió de treball

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

#### Article 36. Cànon negociació conveni

Les empreses procediran al descompte en els havers dels seus treballadors de la quota de negociació col·lectiva, quan aquests així ho sol·licitin per escrit a l'empresa. Aquesta quota serà de 31 euros per als treballadors no afiliats als sindicats negociadors.

#### Article 37. Tribunal Laboral de Catalunya

Pel que fa a la salut laboral, la formació professional i la solució de conflictes de treball, se estarà a lo establert en l'Acord Interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO. i UGT i la patronal Foment del Treball, de data 7 de novembre de 1.990, incorporant-se els dits acords com annex del present Conveni.

#### Article 38. Clàusula de desvinculació del Conveni col·lectiu

Per aquelles empreses que es trobin en situació de pèrdues o altres causes, reconegudes i constatades pels treballadors i empreses, mitjançant l'aportació de la documentació presentada davant els Organismes Oficials (Ministeri d'Hisenda o Registre Mercantil) podran desvincular-se dels compromisos en matèria salarial i règim econòmic, continguts en el present Conveni. A tal efecte, l'empresa haurà d'entregar als representants legals dels treballadors o en el seu defecte, a aquests, la documentació a que es fa referència en el paràgraf anterior, compromentent-se aquells a mantenir el necessari compte.

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

Una vegada constatada la situació de l'empresa amb dues parts acordaran l'aplicació quantitativa de la present clàusula de desvinculació. Aquest procés no serà superior a 30 dies.

En cas de desacord entre les parts, ambdues ho plantejaran a la Comissió Paritària que resoldrà en el termini màxim de 15 dies, i de persistir el desacord, empresa i treballadors es sotmetran a la mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

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

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

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

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

El total de la contractació temporal, inclosos els contractes de posta a disposició per ETT, exclosos els contractes d'interinitat, no hauran de superar en còmput de dotze mesos, en condicions de jornada homogènia i per centre de treball, el límit del 40 %. S'arrodoniran cap amunt les fraccions resultants.

Les parts signants de l'acord podran requerir a la representació dels treballadors o a l'empresa la remissió a la Comissió Paritària del Conveni les dades relatives al present acord, en el termini màxim d'un mes.

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

#### Article 40. Empreses de Treball Temporal

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

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

per cobrir baixes per IT o accident, sempre que la seva durada es preveueixi inferior a 30 dies; per atendre períodes d'activitat punta sense poder superar 15 dies de períodes continuats; per cobrir períodes de vacances, sempre i quan es pacti en el calendari laboral.

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

#### Article 41. Reconeixement professional

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

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

#### Article 42. Parelles de fet

Tots i cadascun dels beneficis establerts per aquest conveni als matrimonis i/o cònjuges, s'aplicaran en la mateixa mesura a les parelles de fet.

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

#### Article 43. Igualtat i no discriminació

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

Les parts signants es comprometen a desenvolupar, en els seus respectius àmbits, les mesures dirigides a assolir els objectius previstos en la legislació vigent en cada moment respecte a la igualtat d'oportunitats reals per a dones i homes en el treball i la conciliació de la vida laboral i familiar, contribuint amb això al poble desenvolupament dels drets i capacitats de les persones.

#### Article 44. Assetjament sexual

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

#### Disposicions addicionals:

##### Primera

L'increment salarial per a l'any 2010 és del 0,8 % respecte el salari actualitzat de l'any 2009. En cas que l'IPC General establert per l'INE pel conjunt d'Espanya registrés un increment superior al 0,8 % en relació amb el del 31 de desembre del 2009, el dit suposat increment s'aplicarà només a les taules salarials, prenent com a base les del 31 de desembre de l'any 2009 i s'aplicarà l'excés amb efectes retroactius a 1 de gener del 2010.

Per a l'any 2011, l'increment salarial és del 1 %. En cas que l'IPC General establert per l'INE pel conjunt d'Espanya registrés un increment superior al 1 % en relació amb el del 31 de desembre del 2010, el dit suposat increment s'aplicarà només a les taules salarials, prenent com a base les del 31 de desembre de l'any 2010 i s'aplicarà l'excés amb efectes retroactius a 1 de gener del 2011.

##### Segona

Els endarreriments s'abonaran dintre de la totalitat del mes següent a la data de publicació en el DOGC.

##### Tercera

Es crea la categoria professional anomenada com a carretiller, i amb la següent definició: És el treballador que disposant de la titulació corresponent, es dediqui a aquesta activitat habitualment i condueixi els anomenats toros mecànics de tara superior

a 2.000 kg., excloent els transpalets elèctrics i els transpalets normals.  
A nivell salarial, aquesta nova categoria estarà equiparada a la de mosso especialitzat.

**Quarta**

Ambdues parts consideren oportuna la creació d'una comissió de treball amb la finalitat d'estudiar i desenvolupar els temes recollits en el present Conveni i que puguin afectar al mateix en funció de la possible publicació de nous aspectes normatius. Mentre aquesta Comissió no es pronunciï es mantindrà el sistema que regia anteriorment.

**Cinquena**

Durant la vigència del present Conveni es convocarà la Comissió Paritària a l'objecte de tractar els temes referents a Formació i Prevenció de Riscos Laborals, així com accidents de treball.

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

**Sisena:**

En la mesura que sigui necessari organitzar la formació dirigida al col·lectiu dels conductors referida a l'obtenció i renovació del CAP, d'acord als termes establerts en el RD 1032/2007, de 20 de juliol. En el si de la Comissió Paritària del present Conveni Col·lectiu, s'estudiarà la repercussió i l'impacte laboral, i es buscarà una solució satisfactòria per ambdues parts. La Comissió Paritària tindrà capacitat per decidir l'adjudicació dels costos de formació, tant el cost de les hores de treball de les persones que s'han de formar, com el cost dels cursos.

Amb la finalitat que la mateixa gaudeixi del consens necessari, es reunirà sempre que ho demani qualsevol de les parts.

**TAULA ANY 2010 (DESPRÈS INCREMENT DEL 0,8 %)**

C: Categoria; SM: Salari mensual; PC: Plus conveni; TM: Total mensual; JB: Jornal base; PDT: Plus dia treball; SS: Salari setmanal; PCS: Plus conveni setmanal; TS: Total setmanal; HE: Hores extres

C	SM	PC	TM	JB	PDT	SS	PCS	TS	HE
<b>Grup I. Personal superior i tècnic</b>									
Cap de servei	1.717,50	93,06		1.810,56	57,23	4,04			
Inspector/a principal	1.611,89	93,06	1.704,95	53,74	4,04				
<b>Subgrup II</b>									
Enginyers/eres i llicenc.	1.611,89	93,06	1.704,95	53,74	4,04				
Enginy. tècnics i aux.	1.348,39	93,06	1.441,44	44,96	4,04				
Ajudants/es tècnics sanit.	968,71	93,06	1.061,77	32,28	4,04				
<b>Grup II. Personal administratiu</b>									
Cap secció	1.348,39	93,06	1.441,44	44,96	4,04				13,74
Cap negociat	1.191,77	93,06	1.284,83	39,74	4,04				12,18
Oficial/a 1a	1.058,37	93,06	1.151,43	35,28	4,04				10,68
Oficial/a 2a	922,80	93,06	1.015,86	30,78	4,04				9,38
Aux. 1a + 25 anys	835,47	93,06	928,53	27,84	4,04				8,49
Aux. 2a - 25 anys	787,12	93,06	880,18	26,26	4,04				7,95
Aspirants 16 - 17 anys	456,87	33,75	490,62	15,27	1,48				
<b>Grup III. Personal de moviment. Secció 2a. Personal d'agències de transports</b>									
Encarregat/ada general	1.191,77	93,06	1.284,83	39,73	4,04				12,18
Encarregat/ada magatzem	1.082,43	93,06	1.175,49	36,13	4,04				10,97
Capatàs	969,07	93,06	1.062,13	32,29	4,04				9,84
Aux. magatzem basculador	789,33	93,06	882,39	26,32	4,04				7,95
Mosso/a especialitzat	765,28	93,06	858,34	25,51	4,01	178,59	21,94	200,53	7,95
Mosso/a càr/desc i rep.	743,36	93,06	836,42	24,77	4,01	173,47	21,94	195,41	7,64
<b>Subgrup II. Transports de mercaderies</b>									
Cap tràfic 1a	1.148,03	93,06	1.241,09	38,25	4,04				11,51
Cap tràfic 2a	1.058,39	93,06	1.151,45	35,28	4,04				10,68



C	SM	PC	TM	JB	PDT	SS	PCS	TS	HE
Cap tràfic 3a	1.012,47	93,06	1.105,53	33,75	4,04				10,34
Conductor/a mecànic	973,11	93,06	1.066,17	32,43	4,01	227,07	21,94	249,01	10,08
Conductor/a	885,64	93,06	978,70	29,52	4,01	206,64	21,94	228,57	9,14
Conductor/a moto i furgon.	824,40	93,06	917,45	27,47	4,01	192,35	21,94	214,29	8,50
Ajudant/a	798,16	93,06	891,22	26,59	4,01	186,27	21,94	208,20	8,50
Mosso/a especialitzat	765,28	93,06	858,34	25,50	4,01	178,59	21,94	200,53	7,95
Carretiller/a	765,28	93,06	858,34	25,50	4,01	178,59	21,94	200,53	7,95
Mosso/a càr./desc i rep.	743,36	93,06	836,42	24,76	4,01	173,47	21,94	195,41	7,64
Subgrup G. Personal de serveis auxiliars									
Expedidor/a, untador/a	765,28	93,06	858,34	25,50	4,01	178,59	21,94	200,53	7,95
Grup IV. Personal de tallers									
Cap de taller	1.348,40	93,06	1.441,46	44,94	4,04				13,74
Subcap, mestre/a taller	1.191,78	93,06	1.284,84	39,73	4,04				12,18
Encarregat/ada, contra.	1.102,12	93,06	1.195,18	36,74	4,04				11,25
Encarregat/ada general	1.058,39	93,06	1.151,45	35,28	4,04				10,68
Encarregat/ada magatzem	1.012,47	93,06	1.105,53	33,75	4,04				10,34
Cap d'equip	973,11	93,06	1.066,17	32,44	4,04	227,06	21,94	248,99	10,08
Oficial/a 1a	940,23	93,06	1.033,29	31,33	4,04	219,38	21,94	241,32	9,82
Oficial/a 2a	863,75	93,06	956,81	28,76	4,04	201,49	21,94	223,43	8,80
Oficial/a 3a	819,93	93,06	912,99	27,31	4,04	191,35	21,94	213,29	8,49
Mosso/a taller especialitzat	765,28	93,06	858,34	25,49	4,04	178,59	21,94	200,53	7,95
Peó ordinari	743,36	93,06	836,42	24,77	4,04	173,48	21,94	195,41	7,63
Aprenent/a 16-17 anys	417,00	33,77	450,77	13,92	1,43	97,32	7,96	105,27	
Aprenents/es 17-18 anys	456,87	48,66	505,53	15,22	2,19	106,61	11,48	118,09	
Grup V. Personal subaltern									
Cobrador/a factures	789,42	93,06	882,48	26,32	4,04				7,95
Telefonista	798,10	93,06	891,16	26,59	4,04				8,20
Porter/a	699,74	93,06	792,80	23,32	4,04				7,36
Vigilant/a	699,74	93,06	792,80	23,32	4,04				7,36
Grum 16-17 anys	402,15	32,93	435,08	13,45	1,43	93,96	7,96	101,91	
Ordenança	699,74	93,06	792,80	23,32	4,10				7,36

TAULES SALARIALS ANY 2010

C: Categoria; SM: Salari mensual; PC: Plus conveni; TM: Total mensual; JB: Jornal base; PDT: Plus dia treball; SS: Salari setmanal; PCS: Plus conveni setmanal; TS: Total setmanal; HE: Hores extres

C	SM	PC	TM	JB	PDT	SS	PCS	TS	HE
Grup I. Personal superior i tècnic									
Cap de servei	13,63	0,74		14,37	0,45	0,03			
Inspector/a principal	12,79	0,74	13,53	0,43	0,03				
Subgrup II									
Enginyers/eres i llicenc.	12,79	0,74	13,53	0,43	0,03				
Enginy. tècnics i aux.	10,70	0,74	11,44	0,36	0,03				
Ajudants/es tècnics sanit.	7,69	0,74	8,43	0,26	0,03				
Grup II. Personal administratiu									
Cap secció	10,70	0,74	11,44	0,36	0,03				0,11
Cap negociat	9,46	0,74	10,20	0,32	0,03				0,10
Oficial/a 1a	8,40	0,74	9,14	0,28	0,03				0,08
Oficial/a 2a	7,32	0,74	8,06	0,24	0,03				0,07
Aux. 1a + 25 anys	6,63	0,74	7,37	0,22	0,03				0,07
Aux. 2a - 25 anys	6,25	0,74	6,99	0,21	0,03				0,07
Aspirants 16 - 17 anys	3,63	0,27	3,89	0,12	0,01				0,06

C	SM	PC	TM	JB	PDT	SS	PCS	TS	HE
Grup III. Personal de moviment. Secció 2a. Personal d'agències de transports									
Encarregat/ada general	9,46	0,74	10,20	0,32	0,03				0,10
Encarregat/ada magatzem	8,59	0,74	9,33	0,29	0,03				0,09
Capatàs	7,69	0,74	8,43	0,26	0,03				0,08
Aux. magatzem basculador	6,26	0,74	7,00	0,21	0,03				0,06
Mosso/a especialitzat	6,07	0,74	6,81	0,20	0,03	1,42	0,17	1,59	0,06
Mosso/a càr./desc i rep.	5,90	0,74	6,64	0,20	0,03	1,38	0,17	1,55	0,06
Subgrup II. Transports de mercaderies									
Cap tràfic 1a	9,11	0,74	9,85	0,30	0,03				0,09
Cap tràfic 2a	8,40	0,74	9,14	0,28	0,03				0,08
Cap tràfic 3a	8,04	0,74	8,77	0,27	0,03				0,08
Conductor/a mecànic	7,72	0,74	8,46	0,26	0,03	1,80	0,17	1,98	0,08
Conductor/a	7,03	0,74	7,77	0,23	0,03	1,64	0,17	1,81	0,07
Conductor/a moto i furgon.	6,54	0,74	7,28	0,22	0,03	1,53	0,17	1,70	0,07
Ajudant/a	6,33	0,74	7,07	0,21	0,03	1,48	0,17	1,65	0,07
Mosso/a especialitzat	6,07	0,74	6,81	0,20	0,03	1,42	0,17	1,59	0,06
Carretiller/a	6,07	0,74	6,81	0,20	0,03	1,42	0,17	1,59	0,06
Mosso/a càr./desc i rep.	5,90	0,74	6,64	0,20	0,03	1,38	0,17	1,55	0,06
Subgrup G. Personal de serveis auxiliars									
Expedidor/a, untador/a	6,07	0,74	6,81	0,20	0,03	1,42	0,17	1,59	0,06
Grup IV. Personal de tallers									
Cap de taller	10,70	0,74	11,44	0,36	0,03				0,11
Subcap, mestre/a taller	9,46	0,74	10,20	0,32	0,03				0,10
Encarregat/ada, contra.	8,75	0,74	9,49	0,29	0,03				0,09
Encarregat/ada general	8,40	0,74	9,14	0,28	0,03				0,08
Encarregat/ada magatzem	8,04	0,74	8,77	0,27	0,03				0,08
Cap d'equip	7,72	0,74	8,46	0,26	0,03	1,80	0,17	1,98	0,08
Oficial/a 1a	7,46	0,74	8,20	0,25	0,03	1,74	0,17	1,92	0,08
Oficial/a 2a	6,86	0,74	7,59	0,23	0,03	1,60	0,17	1,77	0,07
Oficial/a 3a	6,51	0,74	7,25	0,22	0,03	1,52	0,17	1,69	0,07
Mosso/a taller especiales	6,07	0,74	6,81	0,20	0,03	1,42	0,17	1,59	0,06
Peó ordinari	5,90	0,74	6,64	0,20	0,03	1,38	0,17	1,55	0,06
Aprenent/a 16-17 anys	3,31	0,27	3,58	0,11	0,01	0,77	0,06	0,84	
Aprenents/es 17-18 anys	3,63	0,39	4,01	0,12	0,02	0,85	0,09	0,94	
Grup V. Personal subaltern									
Cobrador/a factures	6,27	0,74	7,00	0,21	0,03				0,06
Telefonista	6,33	0,74	7,07	0,21	0,03				0,07
Porter/a	5,55	0,74	6,29	0,19	0,03				0,06
Vigilant/a	5,55	0,74	6,29	0,19	0,03				0,06
Grup 16-17 anys	3,19	0,26	3,45	0,11	0,01	0,75	0,06	0,81	0,00
Ordenança	5,55	0,74	6,29	0,19	0,03				0,06

Núm. 18813

**JUTJAT DE PRIMERA INSTÀNCIA NÚM. 2 DE FIGUERES**

*Edicte de tramitació del procediment de cancel·lació de càrregues i gravàmens 554/2008*

Procedimiento Cancelación cargas y gravámenes 554/2008 Sección civil

Secretaria Judicial Agnès Batlle Martin  
En Figueres, a dos de diciembre de dos mil diez

SE HACE SABER:

Que en providencia de esta fecha dictada en expediente sobre liberación de gravámenes tramitado en este Juzgado bajo el número 554/2008 , a instancias del Procurador doña ROSA MARIA BARTOLOMÉ FORASTER , en representación de doña NÚRIA QUEIXÀS PAGÈS , en relación a la siguiente finca propiedad de la instante doña NÚRIA QUEIXÀS PAGÈS: RÚSTICA- pieza de tierra, viña llamada JUNQUE, situada en el término de las Escaulas, distrito municipal de Boadella, de cabida doce vesanas, equivalentes a dos hectàreas, sesenta y dos áreas, cuarenta y ocho centiàreas. Linda: Norte , Gregorio Dalmau, Pedro Blanch y José Trilla; Sur, camino de las Escaulas a Terradas; Este, Pedro Fortuna y Juan Trilla; y Oeste, Pedro Blanch, Muguel Pi y Teresa Marull. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Figueres al folio 24 del tomo 336 libro 5 del municipio de Boadella d'Empordà, finca registral n° 95. RÚSTICA.- Pieza de tierra olivar en el término de Las Escaulas, distrito municipal de Boadella, territorio llamado LA MANCA, de cabida siete vesanas aproximadamente, equivalentes a una hectàrea, cincuenta y tres áreas, doce centiàreas. Linda : Oriente, con Pedro Foriana, mediante torrente seco; Poniente , con el nombrado Foriana, mediante torrente seco; Mediodía, con Josefa Bassach y N. Bufo, mediante también torrente seco; Poniente, con el nombrado Fortiana; y Norte, con Esteban Blanch y con un censatario del mismo señor Traver, cuyo nombre se ignora. Inscrita en el Registro de la Propiedad de Figueres al folio 120 del tomo 336 libro 5 del municipio de Boadella d'Empordà, finca registral n°. 247. Dichas fincas se hallan afectadas a la siguiente carga o gravamen: sustitución fideicomisaria condicional impuesta a RAMON DE TRAVER Y NOUVILAS para el caso de morir sin hijos o con tales que no lleguen a la edad de testar, sustituyéndole en dicho caso sus hermanos pero no juntos sino uno después de otro, por orden de primogenitura y con preferencia de varones a las hembras, desconociendo el domicilio de su titular o ca-