



RESOLUCIÓ de 20 de març de 2023 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gibar-Trans, SL, per als anys 2021 – 2023 (codi de conveni núm. 17001972012004)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Gibar-Trans, SL, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa, i de l'altra, pels representants dels treballadors, el dia 28 de gener de 2022, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; 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 Gibar-Trans, SL, per als anys 2021 – 2023 (codi de conveni núm. 17001972012004) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat dels Serveis Territorials d'Empresa i Treball a Girona.
- 2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

El director dels Serveis Territorials
Joan Martí i Bonmatí

Transcripció literal del text original signat per les parts
Conveni Col·lectiu de Treball de l'empresa Gibar-Trans, S.L.

Capítol 1 - Disposicions generals

Preàmbul

Aquest Conveni d'empresa, nascut del desig i de la voluntat de tots els seus integrants, té com a objectiu regular les condicions de treball del seu personal, tenint en compte les seves necessitats i, alhora, fomentant la seva responsabilitat en la prestació dels serveis que els són propis.

Article 1 - Àmbit funcional i personal

El Conveni s'ha d'aplicar en tot el seu contingut a tot el personal que presti serveis laborals en l'empresa Gibar-Trans, S.L..

Article 2 - Àmbit temporal

El present Conveni entra en vigor a partir de la seva signatura per part dels representants dels treballadors i els representants de l'empresa. No obstant això, independentment de la data de la seva signatura, els efectes econòmics derivats d'aquest Conveni, de conformitat amb l'establert en l'article 15 han de ser efectius des de l'1 de gener de 2021, i la seva durada és fins el 31 de desembre de l'any 2023, amb una durada de tres anys (3).

El present Conveni es prorrogarà automàticament de forma anual si no hi ha cap denúncia expressa per part de la representació empresarial o per part de la representació laboral, amb un termini de preavis superior a 1 mes respecte de la data que fineix.



La denúncia es podrà efectuar dins dels 30 dies immediatament anteriors a la data de finalització de la vigència inicialment pactada.

Article 2.2 - Àmbit territorial

El Conveni afectarà a tots els centres de treball de les empreses i persones treballadores, ubicats a la província de Girona.

Article 3 - Aplicació supletòria de normes

En cas de no regulació expressa en aquest Conveni, és d'aplicació subsidiària o complementària allò que estableix l'Estatut dels Treballadors i la resta de disposicions legals, acord estatal per les Empreses de Transport de Mercaderies per carretera, així com el Conveni col·lectiu de Transports de Girona, mentre no existeix disposició substitutòria.

En cap cas, però, es poden pactar ni individualment ni col·lectivament acords en inferioritat de condicions a les establertes en aquest Conveni.

Article 4 - Comissió Paritària

En compliment del que disposa l'article 85 del text refós de l'Estatut dels treballadors (en endavant ET) aprovat per Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, s'estableix, per a la atenció i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del Conveni, una Comissió paritària que estarà formada proporcionalment a la seva representació a la Comissió negociadora del Conveni, per un representant pertanyent a l'organització empresarial i un a la representació legal dels i de les treballadores signants del present Conveni col·lectiu.

D'entre les persones designades per formar l'esmentada Comissió s'escollirà un president alternant-se anualment els càrrecs esmentats entre ambdues representacions, empresarial i social. Sense perjudici que la Comissió es doti del seu propi reglament de funcionament, la funció del president tindrà caràcter moderador, ordenador de les sessions de convocatòria de la Comissió i l'aixecament de les actes de les reunions realitzades.

La Comissió paritària haurà de ser notificada de les sol·licituds que efectuï l'empresa per a acollir-se a la clàusula d'inaplicació de les condicions de treball regulades a l'article 30 del present Conveni.

Igualment, estudiarà i resoldrà qualsevol tema de contractació que li sigui sotmès, així com les discrepàncies que poguessin sorgir en matèria de mobilitat funcional i classificació professional en funció d'allò previst en l'article 8 del present Conveni.

Plantejades les diferents qüestions a la Comissió paritària, aquesta haurà de reunir-se i resoldre, segons sigui procedent, en un termini no superior a 20 dies laborals.

A les reunions podran assistir amb veu, però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com a domicilis per a comunicacions a la Comissió paritària els de les parts signants:

El domicili de la Comissió Paritària és, a tots els efectes, a C/ Onyar núm. 98 17457 Riudellots de la Selva – Girona.

Les funcions encomanades a la Comissió paritària són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com la vigilància en el compliment del pactat.
- b) Intervenir o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquelles matèries contemplades en els articles 40, 41 i 82.3 del text refós de l'Estatut dels treballadors.



Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

S'acorda que la Comissió paritària realitzarà la seva primera reunió als tres mesos de la data de la signatura del Conveni.

2. Conflictes col·lectius y sotmesos al TLC A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que puguin presentar-se, tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació o interpretació del present Conveni, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/res i de les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per resoldre tots aquells problemes no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal als efectes del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social

Article 5 - Garantia personal

S'estableix com a clàusula de garantia personal que s'han de respectar les condicions més beneficioses que individualment puguin gaudir alguns treballadors en el moment de ser aprovat el present Conveni.

Article 6 - Compensació i Absorció

No operarà la compensació i absorció quan els salaris realment abonats, en el seu conjunt i còmput anual, siguin més favorables pels treballadors que els fixats en l'ordre normatiu o en el present Conveni, havent-se de respectar les situacions personals.

Capítol 2 - Condicions de treball

Secció Primera

Article 7 - Organització del treball

L'organització pràctica de la feina és facultat privativa de l'empresa, que la pot exercir sense cap altres limitacions que les que estableixen l'Estatut dels Treballadors i altres normes generals.

Secció Segona

Article 8 - Classificació professional

Atesa la peculiar funció i les activitats que GIBAR-TRANS, S.L. desenvolupa, el seu personal es classifica en els grups següents:

1. Administratius/veus.
2. Aux. Administratius.
3. Xofers repartidors.

Article 9 - Definicions

1. Administratius/ves

Estan compresos en el concepte general de personal administratiu o d'administració tots els treballadors que tenen coneixements de la mecànica administrativa i fan totes les feines reconegudes pel costum i l'hàbit mercantil com a personal d'administració.

1.1. Auxiliars Administratius



Són els administratius/ves als quals se'ls exigeix iniciativa pròpia, que duen a terme operacions administratives elementals i, en general, les merament mecàniques, que li són inherents.

2. Conductors repartidors

Són els empleats que, en possessió del carnet de conduir corresponent, condueixen i són responsables dels vehicles de l'empresa que aquesta els assigna. Igualment, en són responsables pel que fa a la conservació, manteniment i neteja.

Així mateix, dirigeixen la càrrega i la descàrrega de la mercaderia o ho fan ells mateixos i responen de la càrrega durant el viatge.

Han de lliurar un comunicat diari del servei que han realitzat i de l'estat del vehicle.

Han de fer els trajectes d'acord amb els itineraris i el temps que els siguin fixats, tenint en compte que, per la pròpia feina que desenvolupen, que es porta a terme amb relativa independència i en la qual el ritme i la intensitat depenen, en gran part, del caràcter específic de la seva tasca, aquests treballadors estan obligats a finalitzar diàriament la feina que aquell dia els ha encomanat l'empresa.

3. Oficial de manteniment i oficis varis, (Mecànics).

És el treballador/re que, estant en possessió dels coneixements teòrics i pràctics corresponents, aconsegueix tasques de manteniment de les instal·lacions i béns d'equip de l'empresa i té cura que tots ells estiguin sempre en perfecte estat de conservació.

Secció Tercera

Article 10

10.1. La jornada de treball per a tot el personal durant la vigència d'aquest conveni és de 1.794 hores anuals, distribuïdes en 40 hores setmanals, treballant de dilluns a dissabte, amb un descans de 1,5 dies a la setmana.

En les jornades senceres, els treballadors disposaran de 30 minuts de descans per un refrigeri, que es computarà com a treball efectiu.

10.2. L'empresa i els representants dels treballadors elaboraran un calendari laboral i d'horaris que s'exposarà en un lloc visible pel coneixement dels treballadors.

10.3. Les parts acorden que durant els períodes de setmana santa, estiu i nadal, les extensions de jornada no podran estar sotmeses a compensacions d'hores que derivin d'un sistema de jornada irregular, i que per tant hauran de ser considerades hores a ser retribuïdes amb la mensualitat on han estat realitzades. Tanmateix, per acord entre Representació Legal dels Treballadors/es (RLT) i direcció d'empresa, podrà ser aplicat aquest criteri per a altres períodes de l'any.

Article 11

11.1 Vacances

El personal d'aquesta empresa té dret a 31 dies naturals de vacances anuals retribuïdes que s'han de fer en les dates que s'han de fixar de comú acord entre l'empresa i els treballadors, si bé l'empresa es reserva el dret d'excloure de dites dates els períodes en què hi hagi més acumulació de feina, especialment tenint en compte l'estacionalitat, per raó del turisme i la demanda dels productes de l'empresa en zones turístiques i rodalies. En principi, aquest període d'exclusió es fixa entre els mesos de juny i setembre (ambdós inclosos)

Si, no es realitzen 21 dies naturals ininterromputs de vacances, dins el període fixat entre l'1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos; els treballadors/res tindran dret a una



compensació de tres dies més de vacances, l'elecció serà per part de l'empresa i són substituïbles pel seu equivalent en salari.

Així mateix, en cas d'existir algun festiu no recuperable dins el període de vacances, es compensarà amb l'augment corresponent dels dies de vacances.

En el supòsit de que un treballador/a es trobés en una situació d'incapacitat temporal per qualsevol tipus de contingència durant el seu període de vacances establert en el calendari laboral, i que a tal efecte confecciona la mateixa empresa cada any, el treballador/a no perdrà el dret al gaudi de les vacances, quedant supeditada la fixació de les mateixes a la resta de períodes de vacances de la resta de la plantilla, previ informe de la Representació Legal dels i de les Treballadores

11.2 Festius no Recuperables.

Els festius estaran establerts segons disposi l'administració per als festius nacionals i estatals. Pels festius locals, s'agafarà els que estiguin establerts per al municipi de Girona.

Si es treballa el festiu s'estableix un valor del dia que serà revisable segons pujada salarial anual de conveni. El seu valor està establert en l'annex salarial.

Article 12 - Llicències

12.1. El treballador previ avís i la deguda justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració per algun dels següents motius:

a) Quinze (15) dies naturals en cas de matrimoni.

Pel que fa referència a les parelles de fet, només serà d'aplicació l'anterior, quan es trobin registrades en un organisme oficial, com a tals i acreditin dos anys de convivència, concedint-se la dita llicència només un cop cada deu (10) anys.

b) Dos (2) dies per naixement de fill o per defunció, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador, ha de fer un desplaçament de més de 50 Km del seu domicili habitual o centre de treball, el termini serà de quatre (4) dies. Aquesta llicència serà efectiva en dies laborables

El dret al gaudiment d'aquesta llicència es mantindrà durant el fet causant.

c) Un (1) dia per trasllat del domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, incloent-hi l'exercici del sufragi actiu.

Quan el compliment del deure abans referit, suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut a més del vint per cent de les hores laborables, en un període de tres mesos (3), l'empresa podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència, regulada en el apartat 1 del article 46 del TRET.

En el suposi que el treballador, per compliment del deure o càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import d'aquesta, del salari al que tingués dret a l'empresa.

e) Pel temps indispensable, per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part, que tinguin lloc dins de la jornada laboral, prèvia acreditació per escrit de la impossibilitat de que aquests exàmens, es puguin realitzar en un altre franja horària.

f) Un (1) dia, per assumptes propis. Els treballadors d'aquesta empresa disposaran dins l'any natural d'un (1) dia per assumptes propis, notificant en tot cas, l'exercici d'aquest dret, amb una antelació mínima de 15 dies naturals, reservant-se expressament, l'empresa, previ informe dels delegats de personal, la concessió d'aquest dia, atenent les



necessitats de la producció i distribució del treball a l'empresa. En cap cas aquest dia per assumptes propis, podrà acumular-se als períodes de vacances i/o períodes de festes dels que gaudeix el treballador/ora, ni als períodes de nadal, estiu i setmana santa.

g) Un (1) dia per casament de familiar de 1er grau.

En el cas casament de familiar de 1er grau, o naixement d'un fill (b), quan el fet causant coincideix amb festiu setmanal, el gaudiment de dit permís es traslladarà al dia hàbil, el treballador/a haurà comunicar amb una antelació suficient. En el cas de matrimoni l'empresa haurà de comunicar la seva acceptació en el termini de 7 dies naturals.

12.2. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dos fraccions, la durada d'aquest permís es veurà incrementat en la part proporcional, en el cas de part múltiple. La dona, per pròpia voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora, amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes contemplats en negociació col·lectiva o en l'acord en que s'arribi amb l'empresari, respectant, en tot cas, el que s'acordi en aquella. Aquest permís, podrà ser gaudit indistintament pel pare o la mare en cas de que ambdós treballin .

12.3. En el cas de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una (1) hora. Així mateix tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues (2) hores, amb la disminució proporcional del salari. Per el gaudi d'aquest permís cal actuar d'acord amb el que preveu l'apartat 12.5 d'aquest article.

12.4. Qui per raons de guarda legal té directament al seu càrrec algun menor de 12 anys o un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exerceixi cap altra activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada laboral, amb la disminució proporcional del salari, d'entre almenys un octau i un màxim de la meitat de la durada de la jornada. .

Té el mateix dret qui s'encarrega de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per motius d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi cap activitat retribuïda, fet aquest que ha d'acreditar el treballador/ora.

La reducció de jornada prevista en aquest apartat, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si 2 o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podria limitar el seu exercici simultani per motius justificats de funcionament de l'empresa.

12.5. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, previstos als apartats 12.2 i 12.4 d'aquest article, corresponen al treballador/ora, dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha de preavisar l'empresari amb 15 dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Festes - No recuperables (dies vermells) - 104 euros dia.

Festes locals - Les assenyalades per la ciutat de Girona.

Capítol 3 - Règim retributiu

Secció Primera

Article 13 - Retribucions

Cada lloc de treball ha de tenir especificats els corresponents conceptes retributius, segons consta en les taules salarials del present conveni.



Totes les retribucions s'han d'abonar als treballadors dins del termini dels 8 dies posteriors a la finalització del mes, a excepció de la paga extraordinària de desembre, que s'ha d'abonar el dia 22 d'aquest mes.

Article 14 - Salari base

S'estableix com a tal, amb caràcter general i mínim, el que s'especifica per a cada categoria professional a la línia 1 de la taula salarial del Conveni.

L'indicat salari s'ha establert ateses les condicions particulars de la feina corresponent a cada categoria professional i, en especial i pel que fa als treballadors xofers repartidors, s'ha tingut en compte en la fixació del seu salari base les condicions especials per raó de la pròpia naturalesa de la tasca que realitzen.

Article 15 - Increments salarials

Any 2021 - L'increment salarial pactat per a l'any 2021 serà del 2 % per a tots els conceptes de les taules salarials, amb retroactivitat i efectes de l'1 de gener del 2021.

Any 2022 - L'increment salarial pactat per a l'any 2022, serà del 2 % per a tots els conceptes de les taules salarials, Si l'IPC a data 31-12-2022, supera el 2 % d'increment salarial pactat es produirà una revisió de les taules salarials acordades, acordades sent l'increment el diferencial entre el 2% pactat i l'IPC resultant, amb una efectivitat retroactiva de l'1 de juliol de 2022

No obstant l'increment salarial, en cas d'operar la revisió d'IPC a data 31-12-2022, no podrà ser, en cap cas superior al 6% d'increment salarial anual

Any 2023 - L'increment salarial pactat per a l'any 2023, serà del 2 % per a tots els conceptes de les taules salarials, Si l'IPC a data 31-12-2023, supera el 2 % d'increment salarial pactat es produirà una revisió de les taules salarials acordades i l'increment és el diferencial entre el 2 % pactat i l'IPC resultant, amb una efectivitat retroactiva de l'1 de gener de 2023.

No obstant l'increment salarial, en cas d'operar la revisió d'IPC a data 31-12-2022, no podrà ser, en cap cas superior al 6% d'increment salarial anual.

Secció Segona - Complementos salarials

Article 16 - Sistema d'incentius

L'empresa, justificadament i amb la prèvia notificació als RLT, pot limitar i reduir proporcionalment els plusos, les primes i els incentius que tinguin ja establerts mitjançant negociació amb la RLT o que es puguin fixar en un futur, a tots els treballadors que, per manca d'aptitud, atenció, interès i altres causes d'índole subjectiva no obtinguin el rendiment degut o perjudiquin la qualitat o la quantitat de la producció, sense perjudici de les altres mesures que es puguin aplicar en tal cas.

S'estableix un sistema d'incentius variables per a cadascuna de les categories professionals i l'import dels quals es determinarà mitjançant la negociació entre els RLT i l'empresa per tal de fixar els criteris, conceptes i meritació

1. Particularment als conductors se'ls poden reduir proporcionalment les primes o incentius en els supòsits següents:

- Realització d'itineraris diferents dels normals fixats per l'empresa.
- Esmerç innecessari de temps.
- No tenir cura del manteniment i la neteja externa i interna del vehicle assignat.
- Abandonament del vehicle per causa injustificada.
- Pèrdua de mercaderies.
- Negativa a finalitzar el repartiment de les mercaderies.



- No donar a l'empresa compte puntual de les denúncies que els siguin imposades o dels accidents soferts.
- Comissió de fets amb responsabilitat o accidents imputables a imperícia o negligència del conductor.

Article 17 - Complement de acabament tasca.

Aquest complement està destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball adscrits a les categories professionals de conductors repartidors, administratius, Aux. Administratius, oficial de manteniment i oficis diversos, (mecànic), en atenció a la seva especial dedicació, responsabilitat, etc. i és el que s'especifica en la línia 5 de la taula salarial del Conveni.

Article 18 - Paga de Gener

Els i les treballadores percebran en el mes de gener una paga extraordinària, que no es podrà prorratejar excepte acord entre treballador/a i empresa, de la quantia segons s'estableix en els annexos salarials del conveni per al any corresponent.

Aquesta paga serà retribuïda el 15 de gener.

Article 19 - Dietes

La quantia de les dietes a que té dret el personal que surt 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 establertes a les taules de dietes de l'ANNEX I

Els àpats que per necessitats del servei hagi de realitzar el personal de plaça tindran la consideració de dietes com a "Menjars a Plaça"

Donarà dret a la percepció de la dieta complerta 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 sopar quan el servei obligui al conductor a estar fora de la seva residència habitual i en tot cas quan el conductor surti abans de les vuit 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.

L'Empresa queda exonerada de l'obligació de pagar la part corresponent de pernoctació si faciliten 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 suposi cap cost per a aquest ja que es realitzés a càrrec de l'empresa.

Article 20 - Retirada i renovació del Carnet de Conduir.

18.1) En el cas que 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 vehicles de l'empresa i per compte i ordre d'aquesta, haurà de ser reubicat a una altra feina en algun dels serveis de que disposi l'empresa, el més a prop possible a la escala de la categoria del present Conveni es garantiran 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 lliurament determinat per l'empresa, amb la categoria d'aquest i retribució de conductor sempre i quan la infracció hagi estat comesa conduint un vehicle de l'empresa.



En les mateixes circumstàncies s'inclouran el conductor 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 o delictes contra la seguretat en el trànsit.

Les multes imposades per infraccions de les disposicions de trànsit i aspectes administratius u/o penals hauran de ser satisfetes per qui sigui responsable de les mateixes, per a supòsits de conflicte es convocarà la comissió paritària

- 18.2) L'empresa assumirà les despeses ocasionades per a les taxes i despeses directes en la renovació dels carnets professionals (CAP-C-C1) per a la conducció dels vehicles vinculats al seu lloc de treball, per la normal activitat de les seves tasques laborals. Estarà penalitzada amb la devolució proporcional de l'import en el cas de cessament voluntari del treballador en el termini de 12 mesos des de la data de renovació.

Article 21 - Premi de vinculació

Quan un treballador/a de 50 anys o més i 15 anys d'antiguitat a l'empresa, cessa en la empresa, excepció feta en cas d'acomiadament disciplinari, i/o baixa voluntària, que queden expressament exclosos, tindrà dret a percebre, juntament a la liquidació, i en funció dels anys que porti a l'empresa, una compensació econòmica consistent en:

- Als 15 anys de servei a l'empresa, una (1) mensualitats.
- Als 20 anys de servei a l'empresa, dues (2) mensualitats.
- Als 25 anys de servei a l'empresa, tres (3) mensualitats.
- Als 30 anys de servei a l'empresa quatre (4) mensualitats.
- Als 35 anys de servei a l'empresa cinc (5) mensualitats.

Per fer el càlcul de la referida compensació, s'utilitzarà una mensualitat neta de salari amb les que tinguin fixades en les taules salarials vigents en el any del fet causant fixat a les taules salarials de l'any corresponent al cessament, i a la quantia que resulti se li aplicaran les corresponents retencions i cotitzacions vigents en el moment del fet causant.

Article 22 - Retribució econòmica

21.1) La retribució econòmica per els treballadors afectats per el present conveni serà la que consta en les taules salarials del mateix.

Capítol 4 - Drets Socials

Article 23 - Malaltia

L'empresa, en cas d'incapacitat temporal del treballador, li ha d'abonar durant els 12 primers mesos, el 100% del salari que constitueixi la seva base reguladora de cotització.

En tot moment, el treballador està obligat a sotmetre's a les revisions mèdiques que sol·licitin els facultatius designats per l'empresa. La negativa a fer-ho determina la pèrdua per part del treballador del complement d'incapacitat temporal establert en aquest article.

Article 24 - Assegurança d'accidents

L'empresa fixarà de la manera que cregui més convenient una assegurança individual o col·lectiva per import de 30.000 euros, a favor de les persones legalment beneficiàries dels treballadors que tinguin un accident de treball que comporti defunció o invalidesa, en grau total,



absoluta o gran invalidesa. Dit accident ha de tenir lloc durant la prestació del treball o “in itinere”, i ha de ser reconegut com a tal, per part de l'empresa o de la Mútua d'accidents.

L'Empresa fixarà de la manera que cregui més convenient una assegurança de vida per valor de 44.000, per mort per totes les persones treballadores afectades per aquest conveni, majors de 45 anys i amb més de 10 anys d'antiguitat

L'empresa únicament serà responsable de l'abonament de la quantitat esmentada en el cas de no concertar la citada pòlissa, però no en aquells casos en que la companyia d'assegurances no aboni la indemnització per fallida o basant-se en alguna clàusula de la pòlissa.

S'estableix un termini de carència de 45 dies a partir de la signatura del present Conveni a fi que es pugui procedir a concertar o actualitzar la pòlissa pertinent

Article 25 - Roba de treball

1. L'empresa ha de proveir als conductors-repartidors amb 2 pantalons d'hivern, 2 camises, 1 jersei i 1 anorac.

Durant l'estiu, l'empresa ha de subministrar als dits treballadors: 2 pantalons i 2 camises.

2. L'esmentada roba de treball s'ha de proveir d'acord amb les normes d'uniformitat que l'empresa hagi acordat.
3. La conservació i neteja dels uniformes anirà a càrrec dels treballadors als quals se'ls hagi lliurat.
4. És obligatori pels treballadors durant la jornada laboral, l'ús de la roba facilitada per l'empresa.

Capítol 5

Article 26 - Assetjament sexual

D'acord amb el que disposa el vigent acord laboral d'àmbit estatal per sector del Transport, serà considerada falta molt greu, qualsevol comportament verbal, no verbal o físic, de naturalesa sexual, que s'exerceix amb el propòsit o a l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment o li crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu, sens perjudici del que estableix el Codi Penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 5/2008. Si aquesta conducta es porta a terme valent-se d'una posició superior dins l'àmbit laboral, això suposarà un agreujament.

Article 27 - Protecció integral contra la violència de gènere

1. La persona treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret a l'elecció d'un canvi de lloc de treball, a la mobilitat geogràfica, a la reorganització o flexibilització del temps de treball, així com la possibilitat de rebre assistència psicològica per part de l'empresa, en els termes que s'estableixen seguidament.
2. La persona treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiu 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. Aquests drets es podran exercitar de comú acord entre l'empresa i la treballadora afectada.

En el seu defecte, la concreció d'aquests drets correspondrà a la treballadora.

3. La persona treballadora víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiu 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 altre dels seus centres de treball de la província de Girona, sense perjudici dels acords que s'estableixin en cada empresa amb els legals representants dels seus treballadors. En tals supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar a la treballadora les vacants existents en l'esmentat moment o les que es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de 12 mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava la treballadora. Acabat aquest període, la treballadora podrà optar entre la tornada al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest últim cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.

4. En el supòsit previst en la lletra n), apartat 1, de l'article 45 de l'Estatut dels treballadors, el període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requerís la continuïtat de la suspensió.
5. La persona treballadora víctima de violència de gènere, sempre que tingui aquesta condició legalment reconeguda, tindrà dret, a més de a les llicències retribuïdes que legalment li corresponguin, a les llicències sense sou que resultin necessàries i no contemplades com retribuïdes, prèvia acreditació de la seva necessitat. No es consideraran faltes de puntualitat les ocasionades, directament, per l'esmentada situació.
6. Tot l'anterior resultarà d'aplicació a aquell treballador/a que, per decisió judicial, sigui equiparat com a víctima de violència de gènere.

Article 28 - Igualtat

Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat aplicaran en la seva integritat el que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març sobre la igualtat efectiva entre dones i homes i Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Per aquest motiu, hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb la representació legal dels treballadors/ores en la forma que s'estableix en la legislació laboral.

Al marge del desenvolupament i aplicació del Pla d'Igualtat en les empreses que per llei correspongui elaborar-los, les empreses del sector adoptaran les mesures per afavorir la conciliació laboral i familiar, l'accés a l'empresa, retribucions econòmiques, formació i promoció interna.

Maternitat:

Les persones treballadores en baixa per maternitat, prèvia sol·licitud, podran gaudir de les vacances a continuació del període de baixa per maternitat.

Lactància:

En les empreses de més de 20 persones treballadores es podrà acumular el període de lactància legal a la baixa de maternitat, equivalent a 14 dies laborables que es podran gaudir a continuació del període de baixa per maternitat, sempre que el treballador/a ho sol·liciti. Aquesta petició haurà de ser sol·licitada a l'empresa amb una antelació mínima d'un mes

Article 29 - Normalització lingüística

A les empreses tots els anuncis o avisos han de ser redactats en català. Això no obstant, si convé per a la correcta comprensió de les persones treballadores afectades, es redactaran també en castellà.

Les persones treballadores i els empresaris/àries tenen dret a fer ús oral i escrit del català en totes les activitats que es desenvolupin en el sí de l'empresa, sense cap limitació ni restricció.



A les empreses de més de 50 persones treballadores, i en totes aquelles on els representants dels treballadors/ores ho considerin oportú, es crearà una Comissió Paritària de Normalització Lingüística integrada en el Comitè d'empresa, que tindrà com a finalitat vetllar pel compliment d'aquest article, i en general impulsar la normalització lingüística en l'àmbit de les activitats de l'empresa.

Article 30 - Règim d'inaplicació de condicions de treball

Segons l'establert en l'article 82.3 de l'ET, per acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podrà procedir, amb un període de consultes previ, d'una durada no superior a quinze dies, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu que afectin a les següents matèries:

Jornada de Treball.

L'horari i la distribució del temps de treball.

Règim de treball a torns.

Sistema de remuneració i quantia salarial.

Sistema de treball i rendiment.

Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'ET.

Article 30 bis

Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors legitimats per negociar un conveni col·lectiu conforme al que preveu l'article 87.1, es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes de l'article 41.4, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes al conveni col·lectiu aplicable, sigui aquest de sector o d'empresa, que afectin les matèries següents:

a) Jornada de treball.

b) Horari i distribució del temps de treball.

c) Règim de treball a torns.

d) Sistema de remuneració i quantia salarial.

e) Sistema de treball i rendiment.

f) Funcions, quan excedeixin els límits que preveu l'article 39 per a la mobilitat funcional.

g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'entén que concorren causes econòmiques quan dels resultats de l'empresa se'n desprengui una situació econòmica negativa, en casos com l'existència de pèrdues actuals o previstes, o la disminució persistent del nivell d'ingressos ordinaris o vendes. En tot cas, s'entendrà que la disminució és persistent si durant dos trimestres consecutius el nivell d'ingressos ordinaris o vendes de cada trimestre és inferior al registrat el mateix trimestre de l'any anterior.

S'entén que concorren causes tècniques quan es produeixin canvis, entre d'altres, a l'àmbit dels mitjans o instruments de producció; causes organitzatives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en l'àmbit dels sistemes i mètodes de treball del personal o en la manera d'organitzar la producció, i causes productives quan es produeixin canvis, entre d'altres, en la demanda dels productes o serveis que l'empresa pretén col·locar al mercat.

La intervenció com a interlocutors davant la direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà als subjectes indicats a l'article 41.4, a l'ordre i les condicions assenyalats en aquest. Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumeix que concorren les causes justificatives a què al·ludeix el paràgraf segon, i només pot ser impugnat davant la jurisdicció



social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què sigui aplicable un nou conveni a aquesta empresa. L'acord d'inaplicació no pot donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere o de les que estiguin previstes, si escau, al pla d'igualtat aplicable a l'empresa. Així mateix, l'acord haurà de ser notificat a la comissió paritària del conveni col·lectiu.

En cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió del conveni, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagi assolit un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert als acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, per resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides a la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, cas en què el laude arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i en base a els motius establerts a l'article 91.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no siguin aplicables els procediments a què es refereix el paràgraf anterior o aquests no hagin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts pot sotmetre la seva solució a la Comissió Consultiva Nacional de Convenis Col·lectius quan la inaplicació de les condicions de treball afecta els centres de treball de l'empresa situats al territori de més d'una comunitat autònoma, o els òrgans corresponents de les comunitats autònomes en els altres casos. La decisió d'aquests òrgans, que podrà ser adoptada en el seu propi si o per un àrbitre designat a aquest efecte per ells mateixos amb les degudes garanties per assegurar-ne la imparcialitat, s'haurà de dictar en un termini no superior a vint-i-cinc dies a comptar de la data de la submissió del conflicte davant aquests òrgans. Aquesta decisió tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en període de consultes.

El resultat dels procediments a què es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball s'ha de comunicar a l'autoritat laboral només als efectes de dipòsit.

Article 31

Totes les referències efectuades en el text del conveni a “treballador” o a qualsevol paraula que identifiqui sexe, s'entendran realitzades a les persones, siguin home o dona.

Article 32

D'acord amb la legislació vigent la persona treballadora tindrà dret a la desconnexió digital.



Annex 1

Taules Salarials 2021

Tablas Salariales 2021 Gibar-Trans						
Xofer	Sou Mensual	S. Vacances	P.E. Estiu	P.E. Nadal	Paga Gener	T.Sou Brut
Salari Base	955,06	955,06	955,06	955,06	752,18	14123,02
Paga Beneficis	79,55	79,55	79,55	79,55		1113,70
Acabament Tasca	456,38	456,38	456,38	456,38		6389,32
Plus Distancia	103,96	103,96	103,96	103,96		1455,44
Menyscapta Diners	133,65	133,65	133,65	133,65		1871,10
Total Brut	1728,60	1728,60	1728,60	1728,60	752,18	24952,58

Tablas Salariales 2021 Gibar-Trans						
Administrativa	Sou Mensual	S. Vacances	P.E. Estiu	P.E. Nadal	Paga Gener	T.Sou Brut
Salari Base	921,02	921,02	921,02	921,10	752,18	13646,54
Paga Beneficis	76,74	76,74	76,74	76,74		1074,36
Plus Distancia	42,89	42,89	42,89	42,89		600,46
Menyscapta Diners	101,95	101,95	101,95	101,95		1427,30
Total Brut	1142,60	1142,60	1142,60	1142,68	752,18	16748,66

Festiu 2021	106,08
-------------	--------



Dietes			
Dietes Nacionals		Dietes Tir	
Esmorzar	5,00 €	França i Portugal	59,00 €
Dinar	13,00 €	Altres països	67,00 €
Sopar	12,00 €		
Dormir	12,00 €		
Total diari	42,00 €		

Menjar plaça	0,00 €
--------------	--------

Taules Salarials 2022

Tablas Salariales 2022 Gibar-Trans						
Xofer	Sou Mensual	Vacances	P.E. Estiu	P.E. Nadal	Paga Gener	T.Sou Brut
Salari Base	974,16	974,16	974,16	974,16	767,22	14405,48
Paga Beneficis	81,14	81,14	81,14	81,14		1135,97
Acabament Tasca	465,51	465,51	465,51	465,51		6517,11
Plus Distancia	106,04	106,04	106,04	106,04		1484,55
Menyscapte Diners	136,32	136,32	136,32	136,32		1908,52
Total Brut	1763,17	1763,17	1763,17	1763,17	767,22	25451,63



Tablas Salariales 2022 Gibar-Trans

Administrativa	Sou Mensual	Vacances	P.E. Estiu	P.E. Nadal	Paga Gener	Total Sou Brut
Salari Base	939,44	939,44	939,44	939,52	767,22	13919,47
Paga Beneficis	78,27	78,27	78,27	78,27		1095,85
Plus Distancia	43,75	43,75	43,75	43,75		612,47
Menyscapta Diners	103,99	103,99	103,99	103,99		1455,85
Total Brut	1165,45	1165,45	1165,45	1165,53	767,22	17083,63

Festiu 2022	108,2016
-------------	----------

Dietes

Dietes Nacionals		Dietes Tir	
Esmorzar	5,00 €	França i Portugal	59,00 €
Dinar	13,00 €	Altres països	67,00 €
Sopar	12,00 €		
Dormir	12,00 €		
Total diari	42,00 €		

Menjar plaça	0,00 €
--------------	--------