ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
GOBIERNO DE ARAGÓN
SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO DE HUESCA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

1369

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUESCA.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000285012003), suscrito entre la representación empresarial del sector y los representantes de los trabajadores, afiliados a los Sindicatos CCOO y UGT, vigente desde el 01-01-2018 al 31-12-2020, presentado en este Servicio Provincial en fecha 13 de marzo de 2018, subsanado en fecha 21 de marzo, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenio y Acuerdos Colectivos de Trabajo, este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Industria y Empleo,

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con funcionamiento a través de medios electrónicos, así como su depósito, notificándolo a las partes firmantes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Huesca, 23 de marzo de 2018. La Directora del Servicio Provincial, Marta P. Rodríguez Vicente

Texto

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL .- Las disposiciones del presente Convenio obligan a todas las Empresas que radican en la provincia de Huesca, así como las que, residiendo en otro lugar, tengan dentro de esta provincia Centros de Trabajo en cuanto al personal adscrito a ellos.

ARTICULO 2º.- AMBITO FUNCIONAL .- El presente Convenio obliga a todas las Empresas de transporte de mercancías por carretera, de acuerdo con lo establecido en el Art. 3 del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Resolución de 13/03/2012, BOE nº 76, de 29/03/2012. Así mismo afectará a todas aquellas Empresas que en el futuro pudieran establecerse.

ARTICULO 3º.- AMBITO PERSONAL .- Las disposiciones del presente Convenio obligan a la totalidad del personal ocupado por las Empresas afectadas por él y a todo el que ingrese en las mismas durante la vigencia del presente Convenio, tanto si realizan una función puramente técnica como si sólo prestan sus esfuerzos físicos. Se exceptúan los cargos de Consejeros, en los que concurra lo previsto en el artículo 1.3.c) del R.D.Leg. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 4º.- VIGENCIA .- El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años, es decir, desde el primero de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020.

ARTICULO 5º .- PRORROGA .- Finalizada la vigencia inicialmente pactada del presente convenio y, siempre que no medie denuncia, el mismo se prorrogará anualmente en sus propios términos.

ARTICULO 6º .- DENUNCIA .- La denuncia del presente Convenio podrá efectuarse con una antelación de un mes antes de la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prorrogas por cualquiera de las partes mediante escrito de comunicación a la otra parte y a la Autoridad Laboral .

En el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia de este Convenio se procederá a constituir la Comisión Negociadora, estableciendo las partes un calendario o plan de negociación.

En caso de ser denunciado el Convenio, éste continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por un nuevo texto.

ARTICULO 7º .- COMPENSACION .- Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

T

ARTICULO 8º .- ABSORCION .- Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

ARTICULO 9º .- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS .- Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado manteniéndose estrictamente "ad personam".

ARTICULO 10º .- COMISION PARITARIA .- Sin perjuicio de las atribuciones, facultades y competencias de los respectivos organismos laborales y jurisdiccionales, se designa una Comisión Paritaria del Convenio con ocho vocales, cuatro en representación de los/as Empresarios/as y cuatro en representación de los/as trabajadores/as, sin que forme parte de la Comisión la Empresa y los/as trabajadores/as que promueven la actuación de la misma.

Los vocales de la Comisión Paritaria, en su caso podrán elegir, de común acuerdo, un Presidente de la comisión.

Es competencia de esta Comisión entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean establecidas y en particular las siguientes:

a) Interpretar la aplicación de las cláusulas del convenio.

b) Arbitraje de los problemas o gestiones que se deriven de la aplicación del Convenio.

c) Conocer los acuerdos y las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de inaplicar las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 E.T. en materia de jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones que excedan de los límites previstos para la movilidad funcional, y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

d) Cuantas actividades contribuyen a mayor eficacia del Convenio.

A efectos de notificación, y durante la vigencia de este Convenio, el domicilio de la Comisión será el de la Federación Empresarial de Transportes por Carretera de la Provincia de Huesca (Asociación Empresarial de Transporte de Mercancías) en la Plaza Luis López Allúe nº 3-bajos, 22001 Huesca - info@fethuesca.es

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes o de terceros afectados por el Convenio, debiendo adoptarse sus acuerdos por al menos la mitad más uno de sus miembros.

Una vez recibido el escrito solicitando su intervención, o en su caso completada la información pertinente, la Comisión dispondrá de un plazo no superior a 20 días para resolver y trasladar la cuestión suscitada. En el caso de discrepancias surgidas durante el periodo de consultas abierto con ocasión de

T

inaplicar las condiciones de trabajo el plazo para resolver será como máximo de 7 días.

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) si así lo decide al menos la mitad más uno de sus miembros.

ARTICULO 11º.- CLAUSULA DE ADHESION AL ASECLA.- Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) vigente en cada momento.

Con esta adhesión las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá a la intervención del SERVICIO ARAGONES DE MEDIACION Y ARBITRAJE (SAMA), siempre que el conflicto quede territorialmente circunscrito al ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón y se origine en alguno de los siguientes ámbitos materiales:

A.- Conflictos Colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el Art. 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

B.- Conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro Acuerdo o Pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

C.- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los Servicios de Seguridad y Mantenimiento en caso de Huelga.

D.- Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los Arts. 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

E.- Los conflictos individuales derivados de la aplicación de los Arts. 40, 41, 47 y 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

F.- El conocimiento de las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio.

Sirve por lo tanto esta Disposición como expresa adhesión de las partes al SERVICIO ARAGONES DE MEDIACION Y ARBITRAJE, con la certeza de que el pacto obliga a empresarios/as, trabajadores/as y representaciones sindicales a plantear sus discrepancias, con carácter previo a la vía judicial, al procedimiento de mediación al citado Organismo, no siendo por lo tanto necesaria la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes.

T

ARTICULO 12º .- NORMAS DE CARACTER SUBSIDIARIO .- En todo lo no estipulado en este Convenio y como norma supletoria, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas del transporte de mercancías por carretera vigente en cada momento.

CAPITULO II
DEL PERSONAL

ARTÍCULO 13. CLASIFICACION PROFESIONAL: La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

ARTÍCULO 14. CLASIFICACION GENERAL

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I: Personal Superior y Técnico
- Grupo II: Personal Administrativo
- Grupo III: Personal de Movimiento
- Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares

ARTÍCULO 15. GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de “Personal de Alta Dirección”.

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

15.1. Director/a de Área o Departamento

Es el empleado/a que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

15.2. Director/a o Delegado/a de Sucursal

Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal.

T

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías 15.1 y 15.2, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado/a, si anteriormente ostentaran tal categoría, o a la de Jefe/a de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que hayan sido removidos, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

15.3. Jefe/a de Servicio

Es el/la que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

15.4. Titulado/a de Grado Superior

Es el/la que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor/a, Licenciado/a o Ingeniero/a, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

15.5. Titulado/a de Grado Medio

Es el/la que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

15.6. Jefe/a de Sección

Es el/la que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como el/la que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director/a o Delegado/a de la misma, si lo hubiere.

15.7. Jefe/a de Negociado

Es el/la que, al frente de un grupo de empleados/as y dependiendo o no de un Jefe/a de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

T

15.8. Jefe/a de Tráfico de Primera

Es el/la que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado/a General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

15.9. Jefe/a de Tráfico de Segunda

Es el/la que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de entre 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe/a de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe/a de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él/ella o al frente de algún turno de trabajo.

15.10. Encargado/a General

Es el/la que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director/a o Delegado/a de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados/as la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe/a de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

15.11. Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas

Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes/as de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

15.12. Jefe/a de Taller

Esta categoría profesional incluye a los/as que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de quince operarios/as, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

T

ARTÍCULO 16. GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO

Pertenecen a este grupo profesional todos los/as trabajadores/as que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

16.1. Oficial de Primera

Es el/la empleado/a que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados/as administrativos/as no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

16.2. Oficial de Segunda

Pertenecen a esa categoría aquéllos/as que subordinados/as, en su caso, al/la responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados/as administrativos/as pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los/as trabajadores/as cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

16.3. Auxiliar

Es el/la empleado/a que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

16.4. Telefonista

Es el/la empleado/a encargado/a del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

T

ARTÍCULO 17. Grupo III: PERSONAL DE MOVIMIENTO

Pertenecen a este grupo todos/as los/as empleados/as que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

17.1. Encargado/a de Almacén.

Es el/la empleado/a, dependiente o no del/de la Encargado/a General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

17.2. Jefe/a de Equipo

Es el/la empleado/a que a las órdenes del/de la Encargado/a General, del/ de la Encargado/a de Almacén o del/de la Jefe/a de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros/as y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe/a inmediato/a; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el/la Encargado/a General y Encargado/a de Almacén.

El/la Jefe/a de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del/de la Inspector/a–Visitador/a y es el/la encargado/a de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado/a de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

17.3. Encargado/a de garaje, campas y otras dependencias

Es el/la responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.

T

17.4. Conductor/a mecánico/a.

Es el/la empleado/a que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase "C + E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el/la responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado/a a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al/a la responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados/as en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + E", los/as conductores/as que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 17.6.

17.5. Conductor/a.

Es el/la empleado/a que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase "C + E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el/la responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al/ a la responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

17.6. Obligaciones específicas de los/as conductor/as, comunes a las categorías profesionales 17.4 y 17.5.

Además de las generales de conductor/a, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen, debiendo tener la formación requerida cuando se trate de mercancías peligrosas. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

T

17.6.A. Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.
b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.
c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.
d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

17.6.B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente la circulación de aire interior, cuando proceda.
c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

17.6.C. Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

17.6.D. Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

17.6.E. Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

17.7. Conductor/a-Repartidor/a de vehículos ligeros.

Es el/la empleado/a que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al/ a la responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

T

17.8. Capitonista

Es el/la empleado/a capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc., en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al/ a la Jefe/a de Equipo cuando el caso lo requiera.

17.9. Mozo/a especializado/a-carretillero/a.

Es el/la trabajador/a que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo/a Especializado/a, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el/la trabajador/a, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

17.10. Ayudante o Mozo/a Especializado/a.

Es el/la que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al/a la Conductor/a en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe/a inmediato/a, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al/a la Conductor/a, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

T

Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita para el Mozo/a especializado/a-carretillero/a, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

17.11. Auxiliar de Almacén-Basculero

Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del/de la Encargado/a de almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

17.12. Mozo/a.

Es el/la operario/a cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

ARTÍOCULO 18. GRUPO IV: PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Pertenecen a este Grupo todos los/as empleados/as que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

T

18.1. Ordenanza

Es el/la que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

18.2. Guarda

Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

18.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza

Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

18.4. Jefe/a de Equipo de Taller

Es el/la que, a las órdenes directas de un/a Jefe/a de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios/as del taller, no superior a catorce, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios/as.

18.5. Oficial de Primera de Oficios

Se incluye en esta categoría a aquéllos/as que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

18.6. Oficial de Segunda de Oficios

Se clasifican en esta categoría los/as que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El/la Carpintero/a de Mudanzas y Guardamuebles –que es el/la operario/a que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

T

18.7. Mozo/a Especializado/a de Taller

Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

18.8. Peón

Es aquél/aquella cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los/as Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores/as, Vulcanizadores/as y los/as operarios/as de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

CAPITULO III
CONTRATACIÓN

ARTICULO 19º .- CONTRATO DE RELEVO.- Las partes signatarias de este convenio colectivo constatan la validez del contrato de relevo como fórmula de creación de empleo por lo que recomienda a empresas y trabajadores/as la utilización de esta modalidad contractual en los términos en que viene establecida en el artículo 12, número 6, del R.D.Leg. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

ARTICULO 20º .- CONTRATOS EVENTUALES .- Al objeto de facilitar y promover el empleo en el sector, el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el Art. 15.1.b) del R.D.Leg. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

CAPITULO IV
JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS

ARTICULO 21º .- JORNADA LABORAL .-

1º.- La jornada laboral será de cuarenta horas de trabajo efectivo a la semana, resultando por tanto una jornada en cómputo anual de 1.796 horas de trabajo efectivo durante el año 2018 y de 1792 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años 2019 y 2020. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en las Disposiciones Especiales que regulen el sector de transportes.

2º.- Se considerarán festivos los días 24 y 31 de diciembre desde las 14:00 horas.

T

3º.-Con el fin de contribuir a la flexibilidad interna de la empresa favoreciendo su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquella, se acuerda facilitar la distribución de la jornada de manera irregular a lo largo del año de tal manera que la empresa podrá distribuir irregularmente un 5% de la jornada anual ordinaria, pudiendo con ello afectar a la jornada máxima semanal o mensual, aunque no a la máxima anual. Esta distribución deberá contemplarse en el Calendario Laboral. Igualmente podrá afectar a los horarios diarios sin perjuicio del respeto a los límites que al respecto se prevén en el Estatuto de los Trabajadores. Por otra parte, el/la empresario/a dispondrá de una bolsa de 24 horas al año que podrá alterar en la distribución prevista en el calendario laboral.

ARTÍCULO 22º:- HORAS EXTRAORDINARIAS: Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria fijada en este convenio o acuerdos de empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán en cuantía equivalente al valor de la hora ordinaria, no computándose a efectos del límite máximo de horas extraordinarias aquellas que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado/a, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los/as trabajadores/as.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este convenio realizan, los/as trabajadores/as se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo.

ARTICULO 23º.- TIEMPO DE PRESENCIA.- Para los/as conductores/as tendrá la consideración de tiempo de presencia aquel período de la jornada que estando fuera del tiempo efectivo de trabajo, el/la trabajador/a se encuentra a disposición de la Empresa sin efectuar los trabajos comprendidos dentro del tiempo efectivo. Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias.

Se computará como horas de presencia las esperas debidas a imprevistos en la carga y descarga, servicios de guardia del vehículo, los de espera por reparación de averías o paradas irregulares, que represente prolongación de la jornada habitual del trabajador o cualquier otra actividad a realizar por el/la conductor/a fuera de la jornada habitual y que sea definida como tal por la Comisión Paritaria de este Convenio.

Dichas horas podrán ser compensadas con periodos equivalentes de descanso retribuido.

T

Las cantidades que por este concepto se abonen a partir de la vigencia de este Convenio se podrán absorber y compensar según los artículos 7 y 8 de este Convenio.

En todo lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas del transporte de mercancías por carretera, BOE nº 76 de 29 de marzo de 2012 y en el RD 1561, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

ARTICULO 24º .- VACACIONES .- Las vacaciones anuales serán retribuidas para todo el personal y serán de 30 días naturales.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el/la trabajador/a, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo se estará a lo dispuesto en los criterios siguientes:

A) E/la Empresario/a podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa previa consulta con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as.

B) Por acuerdo entre el/la empresario/a y los/as representantes legales de los/as trabajadores/as se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

C) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

D) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa. El/la trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan con dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

ARTICULO 25 .- LICENCIAS Y PERMISOS .- En todo lo relativo a esta cuestión se estará a lo que determina el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Además, los/as trabajadores/as, previo aviso y con justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, un día por matrimonio de familiar con parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dicho día deberá ser coincidente con el de celebración del matrimonio.

Los derechos reconocidos en esta materia por razón de matrimonio se extenderán a las parejas de hecho, incluido el Colectivo LGTB+, que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

T

CAPITULO V
MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 26º .- INCAPACIDAD TEMPORAL .- Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional así como de accidente de trabajo percibirán de la Empresa la cantidad correspondiente hasta completar, junto con la indemnización que reciban de la Seguridad Social, el 100 por 100 de su total cotización.

En los supuestos de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como en los de enfermedad común que requieran intervención quirúrgica o ingreso hospitalario superior a 72 horas, este complemento se generará desde el primer día.

En los supuestos de baja por enfermedad común no contemplados en el párrafo anterior la percepción de este complemento se generará a partir de los 21 días del inicio de la baja.

En todos los casos, la percepción de este complemento se condicionará a que el/la trabajador/a lleve más de un año al servicio de la Empresa y su duración máxima será de 180 días.

ARTICULO 27º .- PRESTACION POR INVALIDEZ O MUERTE .- Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo quedan obligadas a concertar, a partir de su publicación, una póliza de seguros que cubra los riesgos de accidente de trabajo de los/as trabajadores/as a su servicio, en la forma que a continuación se indica:

1.- Incapacidad permanente en los grados de total o absoluta: 45.000 €

2.- Muerte : 40.000,00 €

Dichas cantidades no experimentaran incremento alguno durante la vigencia del Convenio.

La obligación establecida en este artículo no alcanza a aquellas Empresas que tengan cubiertos estos riesgos por sus propios medios, salvo en la diferencia hasta las cantidades que se mencionan.

ARTICULO 28º .- REVISION MEDICA ANUAL .- La dirección de cada Empresa se pondrá de acuerdo con su Mutua correspondiente con el fin de señalar una vez al año el reconocimiento médico de sus operarios/as.

ARTICULO 29º .- ROPA DE TRABAJO .- Las Empresas facilitarán la ropa de trabajo adecuada de acuerdo con la clase de servicios que cada trabajador/a realice, teniendo en cuenta también la climatología del lugar donde los presta, pudiendo consistir estas ropas en monos, calzado, anoraks, chaquetillas, batas, etc... interviniendo para su elección los/as representantes sindicales de la Empresa.

La duración máxima de las prendas de trabajo vendrá determinada por su deterioro razonable tras un uso normal de las mismas, viniendo las Empresas

T

obligadas a sustituirlas previa presentación y valoración del deterioro de la sustituida.

En cualquier caso, queda expresamente prohibido utilizar las prendas de trabajo fuera de la jornada y lugar de trabajo.

CAPITULO VI
CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 30º .- SALARIO BASE .-

Para el año 2018 se pacta un incremento del 1,50 % de las tablas actualizadas del año 2017 (se recogen en el Anexo I).

Para el año 2019 se pacta un incremento del 1,80% sobre las tablas salariales del 2018.

Para el año 2020 se pacta un incremento del 2,00% sobre las tablas salariales del 2019.

Las tablas salariales aplicables en los años 2019 y 2020 quedan recogidas en los Anexos II y III al presente texto.

Los sueldos y salarios establecidos, servirán de base para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre debiendo abonarse los domingos y días festivos.

ARTICULO 31º .- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS .- Las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre, se abonarán a razón de 30 días de salario, determinado para cada uno de los años de vigencia del Convenio en los Anexos I, II y III, más complemento “ad personam”.

La paga de marzo se abonará por año vencido, antes del 15 de Marzo. Los/as trabajadores/as que el 31 de Diciembre lleven menos de un año al servicio de la Empresa, así como los/as que cesen durante el año tendrán derecho a las partes proporcionales del tiempo trabajado, computándose siempre por días naturales. Únicamente no computarán a efectos de paga de marzo los tiempos de excedencia voluntaria, permisos sin sueldo y ausencias injustificadas.

Las pagas de Julio y Diciembre se abonarán entre los días 15 y 20 de los meses de julio y diciembre, respectivamente

Al personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o que cese durante el mismo, se le abonarán estas gratificaciones prorrateándose su importe en proporción al tiempo trabajado.

Por acuerdo entre empresa y trabajador/a podrán percibirse prorrateadas las pagas de Marzo, Julio y Diciembre en la nómina de cada mes.

T

ARTICULO 32º .- PLUS DE TRANSPORTE .-

Todo/a trabajador/a fuera cual fuere su categoría, tendrá derecho al percibo de un plus de transporte por día efectivamente trabajado consistente en:

- Año 2018; 2,80 €/día efectivamente trabajado
- Año 2019; 2,85 €/día efectivamente trabajado
- Año 2020; 2,91 €/día efectivamente trabajado

ARTICULO 33º .- DIETAS .-

En materia de dietas, su cuantía será:

DIETAS	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Nacional y Portugal	37,34 €	38,01 €	38,77 €
Unión Europea	63,71 €	64,86 €	66,16 €

El importe de la comida, cena y pernoctación representará cada uno de ellos el 28 por ciento del global de la dieta, correspondiendo el 16 por 100 restante al desayuno.

ARTICULO 34 .- QUEBRANTO DE MONEDA .- Todo el personal que realice funciones de cobro a domicilio de facturas y sea responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno, percibirá una cantidad equivalente al 80 por 100 de un día de salario de cotización a la Seguridad Social, mensualmente.

ARTICULO 35º .- TRANSPORTES DE SUSTANCIAS PELIGROSAS .- Las empresas que por su actividad se dediquen exclusiva y permanentemente al transporte de materias explosivas o radioactivas, o mediante vehículos cisternas transporten líquidos inflamables, gases, materias corrosivas o tóxicas, vendrán obligadas a abonar por día trabajado en dichas labores peligrosas las cantidades siguientes:

	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Conductor/a Mecánico/a	6,47 €/dia	6,59 €/dia	6,72 €/dia
Conductor/a	6,15 €/dia	6,26 €/dia	6,39 €/dia
Conductor/a repartidor/a de vehículos ligeros	5,52 €/dia	5,62 €/dia	5,73 €/dia

Cuando el período de tiempo en la realización de estas tareas no sea superior a cuatro horas, el plus quedará reducido a la mitad.

El resto de conductores/as, que tengan el permiso ADR en vigor y cuyas empresas tengan entre sus actividades el transporte de mercancías peligrosas, aunque sea esporádicamente, recibirán la cantidad de:

	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Conductor/a veh. carga útil > 3500 kgs	21,96 €/mes	22,36 €/mes	22,81 €/mes
Conductor/a veh. carga útil = o < 3500 kgs	15,38€/mes	15,66€/mes	15,97€/mes

T

ARTICULO 36º.- COMPLEMENTO “AD PERSONAM”.-

Para aquellos/as trabajadores/as que a 31/12/2013 estuvieran percibiendo complemento de antigüedad y/o “ad personam” por aplicación del sistema recogido en el art. 30 del Convenio Colectivo publicado en el BOPHU núm 39 de 28/02/2012, se les mantendrán las cantidades que hasta esa fecha vinieren percibiendo como complemento "ad personam", congelándose su cuantía, que no será absorbible, ni compensable, ni revalorizable. Desde el 01/01/2014 no se devenga ningún nuevo tramo ni cantidad.

ARTICULO 37º.-. INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquél y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del Convenio sobre determinadas condiciones de trabajo.

Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del Convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido según el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as legitimados/as para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las diferentes materias:

a) Jornada de trabajo.
b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
c) Régimen de trabajo a tumos.
d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
e) Sistema de trabajo y rendimiento.
f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los/as representantes de los/as trabajadores/as su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa, éstos/as podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los/as

T

trabajadores/as o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los/as delegados/as de personal.

Dicho periodo, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las distintas y posibles materias afectadas no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de “jornada y horario y distribución de tiempo de trabajo” en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el periodo de consultas, las partes remitirán a la Comisión Paritaria del Convenio afectado la documentación aportada junto con el acta correspondiente acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

La Comisión, una vez examinados los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior, disponiendo de un plazo máximo de 7 días para resolver la inaplicación solicitada.

Si la Comisión Paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria competente no alcance acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible

A los efectos del sometimiento a arbitraje, será la propia Comisión Paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

T

CAPITULO VII
FORMACION

ARTÍCULO 38.- FORMACIÓN DE RECICLAJE DE LOS CONDUCTORES. Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y de renovación del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por la empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los/as trabajadores/as se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del ET.

A los/as trabajadores/as que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, así como aquellos que no realicen o superen los cursos de formación para la renovación del CAP, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro de los cuales deberán obtener las citadas autorizaciones

CAPITULO VIII
OTRAS DISPOSICIONES

ARTICULO 39.- PERMISO DE CONDUCIR. –Los/as trabajadores/as encuadrados/as en alguna de las categorías profesionales de conductor/a, están obligados/as a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción, así como a acreditar fehacientemente el saldo de puntos disponibles con periodicidad anual.

Los/as conductores/as podrán voluntariamente informar a las empresas cuando les resten 6 o menos puntos de su permiso de conducción. Desde ese momento quedan obligados/as a realizar fuera de la jornada laboral un curso de recuperación de puntos cuyo coste será a cargo del/ de la trabajador/a. La empresa, de común acuerdo con el/la trabajador/a interesado/a, programará y facilitará las fechas más adecuadas para la realización del curso, preferiblemente en los momentos de menor actividad de la empresa y, a ser posible, en jornadas coincidentes con el descanso semanal del/de la trabajador/a.

Cuando los/as conductores/as queden inhabilitados/as para conducir por la pérdida total de puntos de su permiso de conducir por tiempo que no exceda de tres meses, la empresa deberá acoplarlos/as durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa pasando a percibir la retribución correspondiente al nuevo puesto. Quedan excluidos los casos en que la inhabilitación sea consecuencia del consumo de alcohol o drogas. Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si el/la conductor/a de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años y no hubiera disfrutado de igual beneficio en los 5 años anteriores.

La obligación de recolocación podrá ser sustituida, a criterio de la empresa, por la contratación de un seguro a favor de estos/as trabajadores/as por el que se les

T

garantice durante el periodo de tres meses de cantidad equivalente, proporcionalmente, al 75 % del salario percibido el año natural inmediato anterior. En este caso, el contrato de trabajo quedará en suspenso, con reserva de puesto de trabajo durante el periodo de tres meses, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el periodo de inhabilitación.

En aquello supuestos en que la inhabilitación para conducir se prolongue durante más de tres meses o sea consecuencia de resolución judicial firme, procederá la extinción del contrato de trabajo al amparo de lo previsto en el art. 52 a) del E.T. y en la forma y con los efectos del art. 53. 1 y 2 de precitado texto legal.

ARTICULO 40º .- DERECHOS SINDICALES .- En cuanto a los derechos y garantías sindicales, se estará a lo que estipulan las leyes vigentes, teniéndose además en cuenta las siguientes garantías:

a) Todas las empresas estarán obligadas, siempre que se produzca petición escrita de los/as representantes de los/as trabajadores/as, a disponer en cada centro de trabajo de un tablón de anuncios donde las secciones sindicales de empresa, comités y delegados/as de personal, pudieran publicar sus comunicados.
b) Los/as representantes de las centrales sindicales que sean trabajadores/as de la empresa, podrán utilizar el tablón de anuncios y realizar con carácter individual tareas de propaganda y afiliación. Los/as demás representantes de las centrales sindicales se podrán reunir dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo o con personal libre de servicio siempre que fueran autorizados al efecto por la misma.
c) Los/as representantes del personal tendrán derecho a la información en el proceso de tramitación de los expedientes de regulación de empleo.
d) Siempre que sea necesario y previa notificación a la Dirección de la Empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, los/as trabajadores/as podrán realizar asambleas en el centro de trabajo. El plazo de preaviso podrá reducirse en caso de que medien circunstancias excepcionales. En cualquier caso, los/as representantes de los/as trabajadores/as se responsabilizarán del buen orden de la reunión.
e) Todas las empresa afectadas por el Convenio descontarán en nómina al/a la trabajador/a que así lo solicitase por escrito, la cuota sindical, abonándose a la central sindical que aquel designe.

ARTICULO 41º .- RESPETO A LA DIGNIDAD .- La dirección de las empresas y los/as representantes de los trabajadores/as velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el art. 44 del Acuerdo General para las empresas del transporte de mercancías por carretera (BOE nº 76 de 29 de marzo de 2012), en función de la gravedad del hecho.

T

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o los/as trabajadores/as que tengan la de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercer en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan conforme al acuerdo entre la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

En consecuencia con la preceptuado en el artículo 26.5 del R.D.Leg. 2/2015 de 23 de octubre, de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la remuneración anual por los conceptos salariales pactados, será la que figura en el Anexo I, II y III de este Convenio, cómputo que incluye el salario base y, las gratificaciones extraordinarias de Marzo, Julio y Diciembre.

Huesca, 12 Marzo de 2018

Anexos

Anexo I TABLAS 2018

	S.B. DIA	COMPUTO ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
GRUPO I.- PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO			
1.- Director/a de Área o Departamento	43,45	19769,75	11,01
2.- Director/a o Delegado/a de Sucursal	43,45	19769,75	11,01
3.- Jefe/a de Servicio	39,08	17781,40	9,90
4.- Titulado/a de Grado Superior	41,24	18764,20	10,45
5.-Titulado/a de Grado Medio	39,08	17781,40	9,90
6.- Jefe/a de Sección.	35,7	16243,50	9,04
7.- Jefe/a de Negociado	33,52	15251,60	8,49
8.- Jefe/a de Tráfico de Primera	32,38	14732,90	8,20
9.- Jefe/a de Tráfico de Segunda	30,16	13722,80	7,64
10.- Encargado/a General	32,34	14714,70	8,19
11.- Inspector/a-Visitador/a Empresa Mudanzas	30,16	13722,80	7,64
12.- Jefe/a de Taller	36,83	16757,65	9,33
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO			
1.- Oficial de Primera	32,68	14869,40	8,28
2.- Oficial de Segunda	31,23	14209,65	7,91
3.- Auxiliar	25,74	11711,70	6,52
4.- Telefonista	25,74	11711,70	6,52
GRUPO III.- PERSONAL DE MOVIMIENTO			
1.- Encargado/a de Almacen	27,97	12726,35	7,09
2.- Jefe/a de Equipo	25,72	11702,60	6,52
3.- Encargado/a de garaje, campas y otras dpcias	27,97	12726,35	7,09
4.- Conductor /a mecánico/a	31,27	14227,85	7,92
5.- Conductor/a	29,76	13540,80	7,54
6.- Conductor/a-Repartidor/a vehículos ligeros	26,9	12239,50	6,81
7.- Capitonista	25,41	11561,55	6,44
8.- Mozo/a especializado/a-carretelliero/a	25,41	11561,55	6,44
9.- Ayudante o Mozo/a Especializado/a	25,41	11561,55	6,44
10.- Auxiliar Almacén y basculero	25,41	11561,55	6,44
11.-Mozo/a	25,41	11561,55	6,44
GRUPO IV.- PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES			
1.- Ordenanza	25,4	11557,00	6,43
2.- Guarda	25,4	11557,00	6,43
3.-Personal de mantenimiento y limpieza/hora	6,04		
4.- Jefe/a de Equipo de Taller	32,38	14732,90	8,20
5.- Oficial de Primera de Oficios	30,16	13722,80	7,64
6.- Oficial de Segunda de Oficios	27,97	12726,35	7,09
7.- Mozo/a Especializado/a de Taller	25,74	11711,70	6,52
8.- Peón	25,41	11561,55	6,44

A

Anexo II TABLA 2019

	S.B. DIA	COMPUTO ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
GRUPO I.- PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO			
1.- Director/a de Área o Departamento	44,23	20124,65	11,23
2.- Directoro/a Delegado/a de Sucursal	44,23	20124,65	11,23
3.- Jefe/a de Servicio	39,78	18099,90	10,1
4.- Titulado/a de Grado Superior	41,98	19100,90	10,66
5.-Titulado/a de Grado Medio	39,78	18099,90	10,1
6.- Jefe/a de Sección.	36,34	16534,70	9,23
7.- Jefe/a de Negociado	34,12	15524,60	8,66
8.- Jefe/a de Tráfico de Primera	32,96	14996,80	8,37
9.- Jefe/a de Tráfico de Segunda	30,7	13968,50	7,79
10.- Encargado/a General	32,92	14978,60	8,36
11.- Inspector/a-Visitador/a Empresa Mudanzas	30,7	13968,50	7,79
12.- Jefe/a de Taller	37,49	17057,95	9,52
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO			
1.- Oficial de Primera	33,27	15137,85	8,45
2.- Oficial de Segunda	31,79	14464,45	8,07
3.- Auxiliar	26,2	11921,00	6,65
4.- Telefonista	26,2	11921,00	6,65
GRUPO III.- PERSONAL DE MOVIMIENTO			
1.- Encargado/a de Almacen	28,47	12953,85	7,23
2.- Jefe/a de Equipo	26,18	11911,90	6,65
3.- Encargado/a de garaje, campas y otras dpcias	28,47	12953,85	7,23
4.- Conductor/a mecánico/a	31,83	14482,65	8,08
5.- Conductor/a	30,3	13786,50	7,69
6.- Conductor/a-Repartidor/a vehículos ligeros	27,38	12457,90	6,95
7.- Capitonista	25,87	11770,85	6,57
8.- Mozo/a especializado/a-carretelliero/a	25,87	11770,85	6,57
9.- Ayudante o Mozo/a Especializado/a	25,87	11770,85	6,57
10.- Auxiliar Almacén y basculero	25,87	11770,85	6,57
11.-Mozo/a	25,87	11770,85	6,57
GRUPO IV.- PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES			
1.- Ordenanza	25,86	11766,30	6,57
2.- Guarda	25,86	11766,30	6,57
3.-Personal de mantenimiento y limpieza/hora	6,15		
4.- Jefe/a de Equipo de Taller	32,96	14996,80	8,37
5.- Oficial de Primera de Oficios	30,7	13968,50	7,79
6.- Oficial de Segunda de Oficios	28,47	12953,85	7,23
7.- Mozo/a Especializado/a de Taller	26,2	11921,00	6,65
8.- Peón	25,87	11770,85	6,57

A

Anexo III TABLA 2020

	S.B. DIA	COMPUTO ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
GRUPO I.- PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO			
1.- Director/a de Área o Departamento	45,11	20570,16	11,48
2.- Director/a o Delegado/a de Sucursal	45,11	20570,16	11,48
3.- Jefe/a de Servicio	40,58	18504,48	10,33
4.- Titulado/a de Grado Superior	42,82	19525,92	10,9
5.-Titulado/a de Grado Medio	40,58	18504,48	10,33
6.- Jefe/a de Sección.	37,07	16903,92	9,43
7.- Jefe/a de Negociado	34,8	15868,8	8,86
8.- Jefe/a de Tráfico de Primera	33,62	15330,72	8,56
9.- Jefe/a de Tráfico de Segunda	31,31	14277,36	7,97
10.- Encargado/a General	33,58	15312,48	8,54
11.- Inspector/a-Visitador/a Empresa Mudanzas	31,31	14277,36	7,97
12.- Jefe/a de Taller	38,24	17437,44	9,73
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO			
1.- Oficial de Primera	33,94	15476,64	8,64
2.- Oficial de Segunda	32,43	14788,08	8,25
3.- Auxiliar	26,72	12184,32	6,8
4.- Telefonista	26,72	12184,32	6,8
GRUPO III.- PERSONAL DE MOVIMIENTO			
1.- Encargado/a de Almacen	29,04	13242,24	7,39
2.- Jefe/a de Equipo	26,7	12175,2	6,79
3.- Encargado/a de garaje, campas y otras dpcias	29,04	13242,24	7,39
4.- Conductor/a mecánico/a	32,47	14806,32	8,26
5.- Conductor/a	30,91	14094,96	7,87
6.- Conductor/a-Repartidor/a vehículos ligeros	27,93	12736,08	7,11
7.- Capitonista	26,39	12033,84	6,72
8.- Mozo/a especializado/a-carretelliero/a	26,39	12033,84	6,72
9.- Ayudante o Mozo/a Especializado/a	26,39	12033,84	6,72
10.- Auxiliar Almacén y basculero	26,39	12033,84	6,72
11.-Mozo/a	26,39	12033,84	6,72
GRUPO IV.- PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES			
1.- Ordenanza	26,38	12029,28	6,71
2.- Guarda	26,38	12029,28	6,71
3.-Personal de mantenimiento y limpieza/hora	6,27		
4.- Jefe/a de Equipo de Taller	33,62	15330,72	8,56
5.- Oficial de Primera de Oficios	31,31	14277,36	7,97
6.- Oficial de Segunda de Oficios	29,04	13242,24	7,39
7.- Mozo/a Especializado/a de Taller	26,72	12184,32	6,8
8.- Peón	26,39	12033,84	6,72