

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 79.101

Departamento de Economía, Industria y Empleo

RESOLUCION DEL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y EMPLEO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO SECTOR DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Sector de Transporte de Mercancías de la provincia de Teruel, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de Sector de Transporte de Mercancías (Código de Convenio 44000275011981), suscrito el día 26 de abril de 2018, de una parte por representantes de la Asociación Empresarial de Transportes de Teruel y de otra por representantes de CC.OO. y U.G.T. por parte de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.6 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y el Decreto 171/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo,

A C U E R D A :

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo de Sector de Transportes de Mercancías de la provincia de Teruel en el Registro de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Teruel, 5 de septiembre de 2018. - EL DIRECTOR DEL SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMIA, INDUSTRIA Y EMPLEO, Fdo.: Miguel Angel Lagunas Marqués.

ACTA DE ACUERDO FINAL Y DELEGACION DE LA COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL, celebrada en Zaragoza, el día 26 de abril de 2018.

En Teruel, siendo las 11:30 horas, del día 26 de abril de 2018, se reúnen en la sede de la CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE ARAGÓN, CEOE ARAGÓN, sita en Avenida de José Atarés, 20, 50018 Zaragoza, los abajo firmantes componentes de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías de la Provincia de Teruel reconociéndose mutuamente la representatividad y capacidad de negociación del convenio.

- Parte Empresarial:

POR LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE TRANSPORTES DE TERUEL

D. César Soriano Malet

D. Francisco Ibáñez Ruíz

Dña. M^a Carmen Esteban Sebastián

Por TRADIME:

Dña. Elena Budría García

- Parte Sindical:

POR LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.).

D. Ángel Salvador Palud

D. Eugenio Novella Crespo

D. José Antonio Saz Cuellar

D. José Luis Alcalde Castillo

POR COMISIONES OBRERAS (CC.OO.).

D. Carlos Covelo Álvarez

D. José Luis Blasco Ezquerria

Primero.- Se acuerda extender la vigencia del convenio a los años 2018, 2019 y 2020 con las siguientes subidas salariales: un incremento salarial del 1,50% para el año 2018, del 1,70% para el año 2019 y un incremento del 1,80% para el año 2020.

Segundo.- Cambiar la denominación de la paga de navidad por paga de diciembre, así como incluir la posibilidad de abonar las gratificaciones extraordinarias prorrateadas mensualmente de común acuerdo con los trabajadores/as.

Tercero.- Se acuerda incrementar las dietas, quedando de la siguiente forma:

En 2018, para los desplazamientos nacionales 14€ la media dieta y 38€ la dieta entera, y para los efectuados en el extranjero 58€ la dieta entera.

En 2019 las cantidades acordadas son 14,34€, 38,76€ y 58,48€.

Y en 2020 son 14,94€, 39,96€ y 59,68€, respectivamente.

Cuarto.- Se acuerda modificar el artículo relativo a la ropa de trabajo, de manera que las empresas faciliten la ropa adecuada al tipo de servicios que cada trabajador/a realice, teniendo en cuenta también la climatología del lugar donde los presta.

La duración máxima de las prendas de trabajo vendrá determinada por su deterioro razonable tras un uso normal de las mismas, viniendo las empresas obligadas a sustituirlas previa presentación y valoración del deterioro de la sustituida. Quedando expresamente prohibido utilizar las prendas de trabajo fuera de la jornada de trabajo.

Quinto.- Incluir en el reconocimiento médico de las trabajadoras del sector la exploración ginecológica.

Sexto.- Se acuerda un incremento en la indemnización por muerte, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo hasta 45.000 euros.

Séptimo.- La jornada de trabajo efectivo máxima será de 1.800 horas de trabajo efectivo para el año 2.018 y 1.796 horas de trabajo efectivo para el año 2.019 y 1.792 horas de trabajo efectivo para el año 2.020.

Octavo.- Se acuerda ampliar el artículo de formación continua, de forma que los trabajadores que no superen las autorizaciones necesarias para el desarrollo de su profesión les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro de los cuales deberán obtener las citadas autorizaciones, extinguiéndose el contrato en caso de no obtener las citadas autorizaciones. En el caso de que la empresa pudiera recolocar al trabajador en otro puesto de trabajo procedería a efectuar la citada recolocación.

Noveno.- Designar a M^a Carmen Esteban Sebastián, representante de la parte empresarial, para que proceda a efectuar ante la Autoridad Laboral competente los tramites de registro del texto del acuerdo y el convenio a través del REGCON y posterior publicación en el BOP de Teruel.

Y en prueba de conformidad, se firma la presente acta en el lugar y fecha indicados.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión cuando son las 13:00 horas del día anteriormente indicado.

Representación Sindical

Representación Empresarial

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2018 2019 Y 2020

TEXTO ARTICULADO

Partes signatarias:

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores como representación sindical y de otra la Asociación Empresarial de Transportes de Teruel y TRADIME como representación empresarial.

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en toda la provincia de Teruel.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio obliga a todas las empresas que se rigen por el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, publicado en el B.O.E. el 29 de marzo de 2012, o norma que lo sustituya.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

El presente Convenio alcanza a la totalidad del personal ocupado en las empresas afectadas por él, y a todo el que ingrese en cualquiera de ellas durante la vigencia del mismo.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

Este Convenio tendrá una vigencia de tres años, es decir, desde el 1 de Enero de 2.018 hasta el 31 de Diciembre del año 2.020, ambos inclusive.

Artículo 5º.- Autodenuncia del Convenio.

El presente Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. No obstante, lo anterior, y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 6º.- Retribuciones.

Se acuerda un incremento salarial para el año 2018 del 1,50%, para el año 2019 del 1,70% y para el año 2020 un incremento del 1,80%.

Tablas en anexo I para 2018, anexo II para 2019 y anexo III para 2020.

Las retribuciones a que se refiere este artículo se refieren a los siguientes conceptos:

Salario Base: Es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla anexa a este Convenio y se devengará por día natural.

Plus de Convenio: Es el que se establece para cada categoría profesional en la tabla anexa de este Convenio y se devengará por día natural.

Artículo 7º.- Cláusula de revisión salarial.

No se contempla para ninguno de los años de vigencia del presente convenio revisión salarial.

Artículo 8º.- Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consistirá en el devengo de un máximo de 2 Bienios y posteriormente un máximo de 5 Quinquenios.

Con independencia de la categoría profesional del trabajador/a afectado, cada uno de los Bienios se abonará a razón de 21,40 Euros y cada uno de los Quinquenios se abonará a razón de 42,83 Euros.

No podrá devengarse una antigüedad superior a 238,65 Euros correspondientes al 60 % del salario base percibida en el Convenio del sector del año 1.994 para la categoría profesional de conductor/a.

No obstante, aquellos trabajadores/as que a fecha de 1 de Enero de 1.995 vinieran percibiendo como Complemento de Antigüedad una cantidad mayor que la indicada anteriormente, la mantendrán invariable hasta la finalización de la relación laboral.

Artículo 9º.- Gratificaciones Extraordinarias.

El personal afectado por este Convenio percibirá tres Gratificaciones Extraordinarias, Marzo, Julio y Diciembre.

Estas Gratificaciones Extraordinarias serán satisfechas a razón de treinta días de salario base más antigüedad. Fijándose como fecha límite para el cobro de dichas pagas extraordinarias antes del día 21 de Marzo, del 21 de Julio y del 21 de Diciembre de cada año, respectivamente.

Las empresas podrán abonar cualquier paga prorrateada mensualmente de común acuerdo con los trabajadores/as.

Artículo 10º.- Absorción.

Las mejoras que se establecen en el presente Convenio serán compensables con las que anteriormente rigieran en las empresas, bien por mejora pactada o por imperativo legal, así como las que pudieran establecerse en el futuro. No obstante, se respetarán las condiciones económicas de aquellos trabajadores/as que las tengan establecidas en cuantía superior a este Convenio, en cálculo o en cómputo total, manteniéndose estrictamente a título personal.

Artículo 11º.- Cláusula de descuelgue.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12º.- Dietas.

El importe de las dietas a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio durante 2.018 será el siguiente:

14,00 Euros en concepto de media dieta cuando el desplazamiento se efectúe en el Territorio Nacional.

38,00 Euros en concepto de dieta entera cuando el desplazamiento se efectúe en el Territorio Nacional.

58,00 Euros en concepto de dieta entera cuando el desplazamiento se efectúe en el Extranjero.

No obstante, en aquellas empresas que tengan convenio propio, se estará a lo que tengan establecido en el mismo.

El importe de las dietas a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio durante 2.019 será el siguiente:

14,34 Euros en concepto de media dieta cuando el desplazamiento se efectúe en el Territorio Nacional.

38,76 Euros en concepto de dieta entera cuando el desplazamiento se efectúe en el Territorio Nacional

58,48 Euros en concepto de dieta entera cuando el desplazamiento se efectúe en el Extranjero.

El importe de las dietas a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio durante 2.020 será el siguiente:

14,94 Euros en concepto de media dieta cuando el desplazamiento se efectúe en el Territorio Nacional.

39,96 Euros en concepto de dieta entera cuando el desplazamiento se efectúe en el Territorio Nacional.

59,68 Euros en concepto de dieta entera cuando el desplazamiento se efectúe en el Extranjero.

Artículo 13º.- Ropa de Trabajo

Las empresas facilitaran 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/las 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 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 de trabajo.

Artículo 14º.- Reconocimiento médico.

Las empresas garantizaran a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, con las excepciones que en su caso pudiera acordar la comisión paritaria del II Acuerdo General de las empresas de transporte de mercancías por carretera. Se prestará especial atención a los reconocimientos

médicos de mujer que incluirá exploración ginecológica y de los trabajadores/as con la categoría de conductor/a. Los resultados del reconocimiento serán comunicados a los trabajadores afectados.

Si el trabajador/a tuviera más de 50 años, este reconocimiento será semestral.

Aquellos trabajadores/as que sean contratados en el futuro, deberán pasar reconocimiento médico durante el primer mes de vigencia de su contrato.

Artículo 15º.- Incapacidad Temporal.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, el trabajador/a tendrá derecho, a partir del noveno día, y hasta que se cumpla un año del inicio de esta situación, al complemento por parte de la empresa de hasta el 100% de la base reguladora de cotización. En el caso de accidente de laboral el trabajador/a tendrá derecho al complemento, desde el primer día.

Artículo 16º.- Fallecimiento fuera de la Residencia Habitual.

En caso de fallecimiento de un trabajador/a como consecuencia de accidente de trabajo fuera de su residencia habitual, la empresa costeará a su cargo el traslado de los restos mortales a la localidad de su residencia. Igualmente serán costeados los gastos ocasionados por un acompañante del fallecido.

Artículo 17º.- Pólizas.

Las empresas afectadas por este Convenio quedan obligadas a concertar, a partir de los 15 días siguientes a la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Teruel, bien individual o bien colectivamente, una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores a su servicio por los conceptos y cantidades para los años 2018, 2019 y 2020 que a continuación se indican:

1. Muerte derivada de accidente de trabajo: 45.000,00 Euros por trabajador/a.

2. Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Absoluta y Gran Invalidez derivadas de accidente de trabajo: 45.000,00 Euros por trabajador/a.

Artículo 18º.- Plus de fidelidad.

Los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de 12 años, al cumplir los 55 años de edad percibirán en concepto de Plus de fidelidad la cantidad de 51,26 euros para 2018, 52,03 euros para 2019 y 52,81 euros para 2020 al mes en proporción a la jornada mensual que realicen. Este plus se percibirá desde el mes en que el trabajador/a cumpla 55 años de edad hasta el mes anterior a aquél en que cumpla 60 años, siempre que permanezca en la empresa, no consolidándose esta cantidad una vez cumplidos los 60 años de edad.

Aquellos trabajadores/as que a la fecha de publicación de este Convenio hubieran superado los 55 años de edad y reúnan el resto de requisitos exigidos, percibirán este plus los meses que resten hasta el mes anterior a que cumplan los 60 años.

Artículo 19º.- Jubilación.

Respecto a la jubilación ambas partes pactan someterse a la legislación aplicable en el momento de la solicitud por parte del trabajador/a.

Igualmente se estará a lo dispuesto por ley, en lo referente a la jubilación parcial con contrato de relevo.

Artículo 20º.- Garantías sindicales.

En materia sindical, las partes firmantes se remiten a la legislación vigente.

Artículo 21º.- Control de los despidos objetivos.

Ambas partes consideran, con carácter general, que es necesario estudiar formas de garantizar el respeto a la legalidad vigente en los supuestos de despido por causas objetivas, previsto en el artículo 85.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores. A tal fin, la Comisión Paritaria recabará información sobre el grado de desarrollo de este asunto en los diferentes convenios de ámbito provincial o superior y, a la luz de esta información, elaborará un informe que servirá de base para la negociación de la regulación de estos supuestos, de cara a su posible inclusión en el Convenio Colectivo del año 2.021.

Artículo 22º.- Contratación indefinida.

Valoramos como positiva y beneficiosa para ambas partes la estabilidad en el empleo. Con el fin de comenzar a contribuir a la consecución de este objetivo, se acuerda que, a partir de la entrada en vigor de este convenio, el mínimo de trabajadores/as con contrato indefinido en las empresas será el indicado en la siguiente tabla.

Empresas entre 6 y 9 trabajadores/as: Mínimo 3 contratos indefinidos.

Empresas entre 10 y 15 trabajadores/as: Mínimo 4 contratos indefinidos.

Empresas entre 16 y 20 trabajadores/as: Mínimo 6 contratos indefinidos.

Empresas de más de 20 trabajadores/as: Mínimo el 35 % de contratos indefinidos.

Artículo 23º.- Contratos para la formación.

El contrato para la formación se regirá, con carácter general, por su específica normativa. Se garantizará el salario mínimo interprofesional de cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 24º.- Contratación eventual.

La duración máxima del contrato por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, previsto en el artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de desarrollo, será de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 25º.- Fiestas de Semana Santa.

En las empresas en las que, por su carácter especial, sea preciso trabajar en festivo, se compensará como se tenga previsto en las mismas, siendo en todo caso esta compensación superior a la prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de conmemorar la Semana Santa, se considerarán festivos los días Jueves, Viernes y Sábado Santos, o Viernes, Sábado Santo y Lunes de Pascua. En las empresas en las que por su carácter especial sea preciso trabajar el Sábado Santo, se compensará conforme se tenga previsto en las mismas para los días festivos.

Artículo 26º.- Horas Extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Esta prohibición no alcanza a las horas extraordinarias estructurales o aquellas que vengan motivadas por causa de fuerza mayor. En estos casos, las empresas y los representantes de los trabajadores comunicarán conjuntamente a la Subdirección Provincial de Trabajo, del Departamento competente de la D.G.A. el número de horas estructurales que se realizan mensualmente.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de dividir la retribución bruta anual del trabajador por el número de horas anuales que indica el artículo 28, multiplicando el resultado por 1,4.

Artículo 27º.- Vacaciones.

El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales o veintidós laborables, siendo proporcionales al tiempo de prestación de servicios, mediante acuerdo entre la empresa y el trabajador/a y la representación sindical si la hubiera de los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio.

Artículo 28º.- Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo efectivo máxima será de 1.800 horas de trabajo efectivo para el año 2.018 y 1.796 horas de trabajo efectivo para el año 2.019 y 1.792 horas de trabajo efectivo para el año 2.020.

Los permisos retribuidos contemplados en el ET art. 37.3 serán de aplicación, también, para las parejas de hecho, legalmente constituida, incluido el colectivo LGTBIQ.

Artículo 29º.- Formación Continua.

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 trabajadores se imputará a lo establecido en el artículo 23.1,d del Estatuto de los Trabajadores.

A los trabajadores 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 o cualquier otra autorización necesaria para el desarrollo de su profesión les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro de los cuales deberán obtener las citadas autorizaciones, extinguiéndose el contrato en caso de no obtener las citadas autorizaciones

En el caso de que la empresa pudiera recolocar al trabajador en otro puesto de trabajo o adaptar el mismo, procedería a efectuar la citada recolocación o adaptación.

Se acuerda potenciar la Formación Continua en el Sector, y para ello la Comisión Paritaria valorará la oportunidad de organizar conjuntamente planes agrupados o de empresa durante la vigencia del presente convenio, al amparo de lo dispuesto en normas y convenios estatales y autonómicos aplicables en materia de formación continua.

Artículo 30º.- Salud Laboral.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de adaptar al sector la Ley 31/95 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, con las modificaciones introducidas por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

La Comisión Paritaria podrá formular propuestas para su posterior negociación e inclusión en sucesivos convenios.

Artículo 31º.- Adhesión al ASECLA.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales en Aragón, así como a sucesivos Acuerdos que lo sustituyan durante el periodo de vigencia del convenio. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el ASECLA.

Artículo 32º.- Comisión Paritaria e Inaplicación de las Condiciones de Trabajo.

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 Em-

presarios y cuatro en representación de los trabajadores, sin que forme parte de la Comisión la Empresa y los 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. 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 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.

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 concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados 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 turno) 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 concurren algunas de las causas de inaplicación previstas en el apartado anterior comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos 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 trabajadores 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 delegados 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 conforme al procedimiento y en base a los motivos establecido en el artículo 91" del Estatuto de los Trabajadores.

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).

Artículo 33º.- Igualdad de oportunidades.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as en los términos previstos en la legislación vigente.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores/as, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En ellos se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 34º.- Violencia de género.

Respetando la confidencialidad debida, las empresas facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 35º.- Acoso sexual; acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 36º.- Protección a la Maternidad y Tiempo de Lactancia

La Trabajadora gestante o durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla 9 meses podrá optar dentro de su mismo Servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando las condiciones de su puesto de trabajo puedan influir negativamente en su salud o la del hijo/a y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente o así lo determine la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo.

Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato o licencia por riesgo durante la lactancia natural, prestación regulada por los artículos 31 a 39 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Se notificará por escrito a la Representación Sindical el nombre de las Trabajadoras y puestos de trabajo que se encuentren en las circunstancias establecidas en el presente artículo, pudiendo evaluar en dicho órgano de representación los puestos de trabajo ofrecidos por la empresa en caso de desacuerdo.

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo durante ese periodo, que se podrá dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El trabajador o trabajadora por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 12 días hábiles, a disfrutar inmediatamente después del permiso de maternidad.

Todo ello de conformidad con el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores. Pudiéndose sumar a este permiso del periodo vacacional del trabajador. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en el supuesto de que ambos trabajen.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Para las empresas de Garajes y Estaciones de Lavado y Engrase, que quedan excluidas de este Convenio, la Comisión Paritaria se compromete durante la vigencia de éste, a ofrecer posibles soluciones a las partes en los problemas que surjan debidos a la mencionada exclusión.

DISPOSICIÓN FINAL.

-En todo lo no estipulado en este convenio y como norma supletoria, se estará a lo dispuesto en las cláusulas del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, publicado en el B.O.E. del 29 de marzo de 2012 o la norma que lo sustituya, y en defecto de ésta, se estará a lo que disponga la legislación general aplicable.

ADMINISTRACIÓN LOCAL

Núm. 79.146

EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL

Personal

RESOLUCIÓN N.º 1.900 DE 10 DE SEPTIEMBRE DE 2018, POR LA QUE SE APRUEBA LA LISTA DEFINITIVA DE CANDIDATOS ADMITIDOS Y EXCLUIDOS A LA CONVOCATORIA DE PRUEBAS SELECTIVAS PARA LA FORMACIÓN DE UNA BOLSA DE TRABAJO COMPLEMENTARIA DE GEÓLOGO PARA LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE TERUEL PARA CUBRIR PUESTOS DE TRABAJO DE CARÁCTER TEMPORAL VACANTES DE ESTA CATEGORÍA PROFESIONAL Y SE ORDENA LA PUBLICACIÓN DE LA MISMA.

Finalizado el plazo de subsanación de defectos señalado en la Base 4ª de las Bases de la convocatoria (aprobada por Decreto de Presidencia n.º 2.138 de 5 de diciembre de 2017) y de conformidad con la Resolución de 1.706 de 3 de agosto de 2018, de la Diputación Provincial de Teruel, por la que se aprueba la lista provisional de candidatos admitidos y excluidos a la convocatoria de formación de una Bolsa de Trabajo complementaria de GEÓLOGO para la Excma. Diputación Provisional, y de conformidad con lo establecido en la base cuarta de la reseñada convocatoria; esta Presidencia, en uso de las facultades que le confiere el artículo 34.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, así como el artículo 64.3 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón y el artículo 61.12 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, HA RESUELTO:

1º.- Declarar aprobada la lista definitiva de candidatos admitidos y excluidos a la convocatoria de las pruebas selectivas para la formación de una Bolsa de Trabajo complementaria de Geólogo para la Excma. Diputación Provincial de Teruel, para cubrir puestos de trabajo de carácter temporal vacantes de esta categoría profesional, con indicación del número que ha correspondido a cada uno de los aspirantes admitidos, y, en su caso, excluidos, así como, en su caso, las causas de exclusión.

De conformidad con lo establecido en la Resolución de 18 de abril de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública (B.O.E. nº 94 de 20 de abril de 2017), por el que se publica el resultado del sorteo celebrado el día 18 de abril de 2017, la lista provisional de candidatos admitidos deberá iniciarse alfabéticamente por la letra "Ñ"; en el supuesto de que no exista ningún aspirante cuyo primer apellido comience por dicha letra, el orden de actuación se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra "O", y así sucesivamente.