

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 2.057

### SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

#### CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa Frío Aragón, S.L.**

*RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Frío Aragón, S.L.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Frío Aragón, S.L., para los años 2019 y 2020 (código de convenio 50100212012014), suscrito el día 21 de febrero de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 22 de febrero de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 28 de febrero de 2019. — El director del Servicio Provincial, Luis Fernando Simal Domínguez.

#### TEXTO DEL CONVENIO

**Art. 1.º Representatividad y legitimación de las partes.**

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio, formada por una parte por el administrador único de la empresa y un asesor, y por los miembros del comité de empresa, se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente convenio colectivo.

**Art. 2.º Ámbito territorial, funcional y personal.**

Las disposiciones del presente convenio colectivo obligan a todos los trabajadores de la empresa Frío Aragón, S.L., en la provincia de Zaragoza, y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, sin más excepciones que las establecidas por el número 3, del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 3.º Ámbito temporal y Denuncia.**

A) Entrada en vigor: El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de firma, para el personal contratado. Su eficacia general depende de su publicación en el BOPZ.

B) Efectos económicos: El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de febrero de 2019.

C) Duración: Este convenio finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2020, y se prorrogará, si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, hasta el 31 de marzo de 2021.

La denuncia del convenio se realizará por escrito y ante el organismo competente con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia. Incluirá una explicación razonada de los motivos de la denuncia, y deberá darse traslado de la misma a la otra parte.

**Art. 4.º Comisión paritaria.**

La comisión paritaria de este convenio será un órgano de interpretación y arbitraje. Estará formada por cuatro vocales, dos por parte de la empresa, y por el presidente y secretario del comité de empresa, y adoptará sus acuerdos por mayoría simple. La comisión paritaria deberá reunirse al menos una vez al semestre. Planteada la consulta o discrepancia, la comisión deberá reunirse en el plazo de quince días

a contar desde la fecha en que se le notifique. La comisión dispondrá de un plazo máximo de un mes para comunicar su acuerdo o decisión. En caso de bloqueo será competente el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para dirimir la controversia.

**Art. 5.º Retribuciones.**

Las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan tiempos de trabajo efectivo o de presencia, serán los que se reflejan en el presente convenio de empresa, por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Plus de calidad y/o cantidad de trabajo.
- Horas extra.
- Dietas de viaje y plus de transporte.
- Complemento personal.
- Incentivo de trabajo en festivos.
- Complemento voluntario de permanencia.
- Paga de absentismo.
- Plus de puntualidad.
- Plus de nocturnidad.
- Complemento en caso de baja por enfermedad o accidente.

Todos los salarios indicados son mensuales. No se contemplan en el presente convenio salarios diarios.

CATEGORIA	SALARIO BASE 15 PAGAS	HORA EXTRA	PLUSES DE CALIDAD Y CANTIDAD	INCENTIVO TRABAJO EN FESTIVO	PAGA ABSENTISMO	COMPLEMENTO PERMANENCIA
<b>Grupo I: Personal superior y Técnico</b>						
Director de Área o Departamento	1358,40	18,19	Variable	55 €		
Director o Delegado de Sucursal	1246,40	16,69	Variable	55 €		
Jefe de Servicio	1358,40	18,19	Variable	55 €		
Titulado de Grado Superior	1216,80	16,30	Variable	55 €		
Titulado de Grado Medio	990,40	13,26	Variable	55 €		
Jefe de Sección	1118,40	14,98	Variable	55 €		
Jefe de Negociado	1033,60	13,84	Variable	55 €		
Jefe de Tráfico de primera	993,60	13,31	Variable	55 €		
Jefe de Tráfico de segunda	926,40	12,41	Variable	55 €		
Jefe de Tráfico de tercera	878,40	11,76	Variable	55 €		
Jefe de Tráfico Transporte de Muebles	993,60	13,31	Variable	55 €		
Encargado General Agencias de transporte	1012,00	13,55	Variable	55 €		
Inspector Visitador	944,00	12,64	Variable	55 €		
Encargado General Mantenimiento	1047,20	14,03	Variable	55 €		
Jefe de Taller	1132,00	15,16	Variable	55 €		
Contramaestre	1047,20	14,03	Variable	55 €		
<b>Grupo II: Personal de administración:</b>						
Oficial 1º Admón.	944,00	12,64	100 €	55 €		
Oficial 2º Admón.	896,00	12,00	100 €	55 €		
Enc. de Almacén Agencias de Transporte	944,00	12,64	100 €	55 €		
Enc. Almacén / guardamuebles.	896,00	12,00	100 €	55 €		
Encargado de Almacén Mantenimiento	965,60	12,93	100 €	55 €		
Auxiliar Administrativo de 1º	800,00	10,71	100 €	55 €		
Auxiliar Administrativo de 2º y Telefonista	775,00	10,38	100 €	55 €		
<b>Grupo III: Personal de movimiento:</b>						
Conductor especializado, o formador	1132,00	15,16	de 72,5 a 350 €	55 €	500 €	1415-2830 €
Conductor mecánico	928,00	12,43	de 72,5 a 350 €	55 €	500 €	1160-2320 €
Conductor	920,00	12,32	de 72,5 a 350 €	55 €	500 €	1150-2300 €
Conductor-repartidor vehículos ligeros	904,00	12,11	de 72,5 a 350 €	55 €	500 €	1130-2260 €
Capataz Agencias de Transporte	908,00	12,16	100 €	55 €		1135-2270 €
Capataz Transporte de Muebles	908,00	12,16	100 €	55 €		1135-2270 €
Carpintero	900,00	12,05	de 100 a 130 €	55 €		1125-2250 €
Capitonista	840,00	11,25	de 100 a 130 €	55 €		1050-2100 €
Mozo especializado	828,00	11,09	100 €	55 €		1035-2070 €
Auxiliar almacén, Basculero, Factor, Repartidor	820,00	10,98	100 €	55 €		1025-2050 €
Mozo	776,00	10,39	100 €	55 €		970-1940 €
<b>Grupo IV: Personal Serv. Auxiliares:</b>						
Capataz de Taller o Jefe de Equipo	1004,00	13,45	de 100 a 130 €	55 €		
Oficial de primera de oficios	940,00	12,59	de 100 a 130 €	55 €		
Oficial de segunda de oficios	891,20	11,94	de 100 a 130 €	55 €		
Oficial de tercera de oficios	852,80	11,42	de 100 a 130 €	55 €		
Mozo de Taller	768,00	10,29	100 €	55 €		
Cobrador de facturas	812,00	10,88	100 €	55 €		
Limpiador, Botones, Portero	768,00	10,29	100 €	55 €		
Vigilante nocturno	820,00	10,98	100 €	55 €		

# N P O B

Con el fin de mantener el poder adquisitivo de los salarios, en el caso de que el IPC del año 2019 superara el 3% que se ha contemplado como máximo previsible al redactar el acuerdo, todos los conceptos de salariales indicados en la tabla, y los restantes del convenio, se incrementarán en la diferencia entre el IPC real y ese 3% contemplado y que se considera asumido.

#### Art. 6.º *Dietas y pernoctas.*

Las dietas de manutención y los gastos de pernocta no tienen la consideración de conceptos retributivos. Solamente se devengarán dietas o gastos de pernocta en caso de desplazamientos fuera del término municipal de residencia habitual del trabajador y del término municipal de su lugar de trabajo que obliguen al trabajador a alimentarse o pernoctar en municipio distinto. Se considerará generada media dieta de manutención, cuando los desplazamientos en la jornada supongan como mínimo cinco horas fuera del lugar de residencia del trabajador o de la sede de la empresa. Si el desplazamiento del trabajador fuera de su lugar de residencia o de la sede de la empresa dura más de once horas, se generará el derecho a una dieta de manutención completa, salvo que el horario específico del trabajador, le permita realizar sus comidas en su domicilio o en el de la empresa.

El importe de la dieta de manutención sin pernoctación, será de 26,5 euros para todas las categorías, cuando el desplazamiento tenga lugar en territorio nacional, y de 33,5 euros cuando el desplazamiento tenga lugar en el extranjero. Estas cuantías se consideran mínimas, pudiendo la empresa discrecionalmente aumentarlas mes a mes y trabajador a trabajador, hasta el límite que fija el artículo 9.A.3. del Reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas. Asimismo, la empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta, y podrá pagar gastos de pernocta por importe de 15 euros diarios en territorio nacional y 25 euros diarios en el extranjero.

La empresa podrá abonar cantidades por comida en plaza, aunque estas cantidades tendrán naturaleza salarial, y no la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio. Su importe será del setenta y cinco por ciento de la media dieta. Podrá abonar también un plus de distancia a razón de 1,5 euros al día.

#### Art. 7.º *Pago de los haberes.*

La empresa deberá ingresar semanalmente 150 euros en la cuenta de todos los trabajadores que así lo soliciten, de forma que a fin de mes hayan recibido al menos 600 euros como pago a cuenta. Alternativamente, cualquier trabajador podrá solicitar el pago a cuenta de 750 euros a partir del día 27 del mes. Dada la complejidad de cálculo de las dietas y de los distintos incentivos pactados en el convenio, la empresa debe pagar el saldo remanente —nómina más dietas menos pagos a cuenta—, hasta el día 10 de cada mes. Superada esa fecha, el pago voluntario de las nóminas por parte de la empresa deberá recargarse en un 15% anual de interés de demora. Si la demora en el pago es por una cuestión litigiosa, se aplicará el tipo del 10% que establece el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Art. 8.º *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen a razón de salario base y complemento personal sustitutivo de la antigüedad. El convenio provincial fija tres pagas extras. Frío Aragón, por defecto, pagará los salarios prorrateando las pagas extraordinarias en el salario mensual y desglosará en la nómina la parte de salario correspondiente a las pagas extras. Sin embargo, los trabajadores que vienen percibiendo un número de pagas superior a las doce indicadas continuarán haciéndolo así.

#### Art. 9.º *Plus de calidad y cantidad en el trabajo.*

El plus de calidad y cantidad en el trabajo consiste en un importe fijo de 100 euros mensuales, salvo para los siguientes grupos y categorías, que cobrarán los siguientes importes como plus de calidad y cantidad:

##### 9.1. Personal del grupo I.

Plus de actividad disponibilidad horaria. Se aplicará a los trabajadores adscritos a los puestos de trabajo de jefe de tráfico de primera, segunda o tercera, que, realizando la cuantía normal de horas semanales de actividad, por las especiales características de su puesto de trabajo se les requiera disponibilidad habitual, y alteraciones constantes en su horario laboral. El complemento será de 215 euros al mes. No se devengará en caso de baja, ni durante el periodo vacacional.

9.2. El plus de calidad y cantidad para el personal del grupo III con la categoría de conductor o conductor mecánico:

Por carga y descarga. Se pagará un complemento de cantidad en función de la actividad:

- Grupo A: Carga y/o descarga diaria: plus de 50 euros por mes trabajado.
- Grupo B: Carga y/o descarga, al menos una vez al día o cinco veces por semana: plus de 25 euros por mes trabajado.
- Grupo C: Resto del personal, que descarga menos de cinco veces por semana: plus de 12,5 euros por mes trabajado.

Por bajo consumo. Mensualmente el sistema informático calculará los consumos teóricos por vehículo y los comparará con los reales; a partir de dicha comparación, se incorporarán como plus de calidad a un 95% del personal que haya estado de alta el mes completo y ocupe las categorías de conductor o conductor mecánico, las siguientes cantidades:

- 300 euros a los tres mejores en cuanto a consumo.
- 150 euros a los cinco siguientes.
- 100 euros a los cinco siguientes.
- 75 euros a los veinte siguientes.
- 50 euros a los restantes, hasta alcanzar un 95% de la plantilla, redondeado al entero más próximo.

Un 5% de los conductores no incorporará a su plus de calidad importe alguno por bajo consumo. Los datos del consumo de cada vehículo se harán públicos mes a mes, indicando cuál es el conductor que es responsable de los consumos que se indiquen. Las dudas que puedan surgir en el cálculo se resolverán de mutuo acuerdo entre la empresa y el comité.

En caso de imposibilidad de cálculo, la empresa quedará exonerada de su obligación, incorporando al plus de calidad una cantidad de 60 euros mensuales a cada conductor o conductor mecánico. En este caso, la empresa solo podrá retirar este plus a conductores concretos, de forma excepcional, en caso de consumos desproporcionados, y previa comunicación al comité de empresa.

9.3. El plus de calidad y cantidad para el personal del grupo III con la categoría de carpintero o capitonista y del grupo IV con la categoría de capataz y oficial de I, II o III consistirá en un importe de entre 100 y 130 euros, que se abonará mensualmente en función del estado de las herramientas justificado mediante un inventario.

*Art. 10.º Complemento personal de antigüedad.*

El personal de los grupos I, II y IV que a 31 de marzo de 2017 percibiera un complemento de antigüedad lo consolidará como complemento personal en la cuantía que se percibiera en la nómina de dicho mes.

*Art. 11.º Complemento voluntario de permanencia.*

El personal del grupo III, «Complemento voluntario de permanencia», de carácter no consolidable y ajustado al artículo 23 del convenio, se calculará:

- Los trabajadores que tengan cumplidos al menos tres años de antigüedad el 20 de diciembre de cada año, percibirán el 30 de diciembre y también en los años sucesivos, una cantidad equivalente 1/12 del salario base anualizado.
- Los trabajadores que hubieran cumplido al menos seis años de antigüedad el 30 de junio de cada año percibirán el 31 de julio y también en años sucesivos una cantidad equivalente a 1/12 del salario base anualizado.

*Art. 12.º Otros Incentivos pagas y pluses*

INCENTIVO DE TRABAJO EN FESTIVO:

Se establece un plus de 55 euros para aquellos trabajadores de cualquier grupo que por necesidades del servicio deban trabajar en un día festivo, nacional, autonómico o local. Se entiende que se ha trabajado la jornada cuando al menos se hayan realizado dos horas de trabajo efectivo. Si en la jornada festiva se realizaran menos de dos horas y media de trabajo efectivo, el incentivo será de 35 euros. Sin embargo, si con ocasión del día festivo el trabajador ha disfrutado de un descanso consecutivo de al menos 28 horas, no se tendrán en cuenta los periodos trabajados a principio o a final de la jornada festiva para el cálculo del plus. Este plus se cobrará independientemente de la retribución a que tenga derecho el trabajador por la realización de horas extras, salvo compensación.

Paga de absentismo. Con objeto de disminuir los niveles actuales de absentismo del personal del grupo III, que tenga la categoría de conductor o mozo especializado, se establece un plus por importe de 500 euros brutos, que se percibirá una vez al año, en la nómina de septiembre. Tendrán derecho a este plus aquellos trabajadores que durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre hayan trabajado al menos un 88,5% de sus días laborables: Un máximo catorce días festivos o de absentismo en el período estival. No se tendrán en cuenta en el cómputo los días de vacaciones imputados por la empresa al trabajador, ni las bajas por accidentes acaecidos de forma fortuita. Dado el bajo absentismo, no se considera necesario establecer ninguna paga de absentismo para las restantes categorías.

Plus de nocturnidad. El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá por cada una de ellas trabajada en este periodo un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 10% del salario base.

Plus de puntualidad. El personal de administración y de servicios auxiliares con al menos un año de antigüedad que esté obligado a fichar percibirá en el mes de diciembre un complemento de 260 euros si a lo largo del año ha tenido menos de doce faltas de puntualidad, y de 150 euros, si ha tenido menos de veinte faltas.

Premio de permanencia. Todos los trabajadores que cumplan veinte años de antigüedad en la empresa cobrarán en ese mes un premio de permanencia de 1.000 euros, y tendrán derecho a tres días de vacaciones adicionales, a disfrutar en ese año.

#### Art. 13.º Seguros.

##### 13.1. Seguro de accidentes.

Frío Aragón queda obligada a concertar en el plazo de un mes, desde la firma del presente acuerdo, una póliza o pólizas de seguros que cubran los riesgos de los trabajadores a su servicio, y que a continuación se indican:

a) Muerte, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo remunerado y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 40.000 euros por trabajador, y 3.500 para gastos de repatriación.

b) Adicionalmente, para los trabajadores del grupo III, la empresa contratará para todos los vehículos pesados de la empresa, un seguro de conductor que cubrirá un capital máximo adicional de 30.000 euros en los casos de accidente de circulación, que produzcan invalidez permanente, muerte o gran invalidez.

##### 13.2. Seguro de salud.

La empresa deberá concertar en el plazo de un mes un seguro de salud colectivo. Para aquellos trabajadores con contrato fijo que deseen ser beneficiarios de esta cobertura la empresa asumirá un 25% del coste, que se reflejará en su nómina como retribución en especie. El trabajador se beneficiará del tratamiento fiscal que este tipo de seguros tiene en el IRPF, siempre que firme la correspondiente novación contractual, que fije la flexibilización salarial realizada.

#### Art. 14.º Complementos en caso de incapacidad temporal.

Todo trabajador de los grupos I, II y IV que se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal por accidente laboral percibirá de la empresa un complemento de un 15% de la base de cálculo de la prestación que satisface la Seguridad Social, durante un máximo de dieciocho meses. Si se produce hospitalización del trabajador, el complemento a percibir será del 25% durante un máximo de treinta días al año, sin que esto suponga incrementar el mentado límite de dieciocho meses.

En el caso de personal del grupo III que inicie algún proceso de incapacidad temporal durante la vigencia del presente acuerdo, percibirá de la empresa, también durante un máximo de dieciocho meses, los siguientes complementos:

- 15% de la base del cálculo a partir del cuarto día en caso de enfermedad común, accidente no laboral, o riesgo de embarazo.
- 25% de la base del cálculo desde el primer día en caso de accidente laboral o maternidad.

#### Art. 15.º Licencias.

Además de las previstas en el convenio colectivo del sector Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza, publicado en el BOPZ de fecha 24 de marzo de 2018, se establecen:

- Una licencia extraordinaria de siete días para el caso de fallecimiento de parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el fallecimiento ocurra en el extranjero.

• La licencia de tres días indicada, cumplidos los veinte años de antigüedad en la empresa.

**Art. 16.º Clasificación del personal.**

Estará vigente la clasificación vigente en el convenio colectivo del sector Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza, publicado en el BOPZ de fecha 24 de marzo de 2018, con las siguientes adiciones y modificaciones:

**GRUPO II:**

Auxiliar, auxiliar administrativo de 2.ª y telefonista. Se unifican estas dos categorías en sus tablas salariales.

**GRUPO III:**

—Conductor de especiales o formador: Es el conductor mecánico que, estando en posesión del carné «C + E», además de las funciones propias de esta categoría profesional, se encarga de la formación del resto de trabajadores del grupo III, en las técnicas de conducción económica y ecológica, en cualquiera de los vehículos de la empresa. Además, debe ser capaz de dirigir y organizar el trabajo de un grupo de al menos cuatro vehículos, o estar especialmente dotado para la conducción, siendo capaz de manejar vehículos especiales, camiones movidos por GNL o GNC, megatrailer, o similares. El personal que ocupe esta categoría vendrá obligado a asistir a todos los cursos de formación que le indique la empresa.

—Conductor mecánico: Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de esta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir y/o a realizar personalmente, 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 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 el correcto cumplimiento del servicio.

A diferencia de lo establecido en el convenio provincial de Zaragoza, no quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de seis meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado III.4 del convenio colectivo del sector Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza, publicado en el BOPZ de fecha 24 de marzo de 2018.

—Conductor: Es el empleado 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, y/o carece de conocimientos mecánicos. Tiene la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en esta y en la descarga, si así se le ordena, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el 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 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 el correcto cumplimiento del servicio.

Las categorías de auxiliar almacén, basculero, factor, repartidor de mercancías, se unifican en sus tablas salariales.

**Art. 17.º Subsidiariedad.**

En todo lo no previsto en el presente convenio, y en tanto en cuanto no sea contradictorio con lo aquí reflejado, se aplicará de forma subsidiaria el convenio colectivo del sector Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y



Logística de Zaragoza, publicado en el BOPZ de fecha 24 de marzo de 2018. En aquellas materias en las que el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores fija la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los del sector no será de aplicación ninguna de las modificaciones o reformas que sufra o haya sufrido dicho convenio con posterioridad a la fecha de publicación indicada.

Sin embargo, para aquellas materias en las que el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores no fija la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los del sector se aplicará en cada momento el convenio vigente del sector Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza.

La comisión paritaria del convenio de Empresa es la competente para interpretar el presente convenio, en tanto en cuanto la comisión paritaria del convenio del sector es la competente para interpretar la norma convencional.

*Disposición adicional única*

Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, deberán solventarse mediante la intervención mediadora del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, creado por Decreto 112/2014, de 8 de julio (*Boletín Oficial de Aragón* del 18 de julio), y subsidiariamente por Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.