ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA
GOBIERNO DE ARAGÓN
DEPARTAMENTO DE PRESIDENCIA, ECONOMÍA Y JUSTICIA
SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE HUESCA

3843

RESOLUCIÓN

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo del Departamento de Presidencia, Economía y Justicia en Huesca, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR LA CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000285012003).

Visto el Texto del CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR LA CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUESCA (código de convenio número 22000285012003), suscrito entre los representantes empresariales y los representantes de los trabajadores afiliados a los Sindicatos CCOO. y UGT., vigente desde el 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2026, presentado en esta Subdirección Provincial de Trabajo en fecha 5 de julio de 2024, 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 Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, esta Subdirección Provincial de Trabajo de Huesca

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

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

Huesca, 24 de julio de 2024. La Subdirectora Provincial de Trabajo, Ana Maurel Garcés.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUESCA 2024-2025 y 2026

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 que se rigen por el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (BOE núm. 76, de 29 de marzo de 2012), o en su defecto al III Acuerdo en el supuesto que este se acuerde en el periodo de vigencia del presente convenio. 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 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del 1 de enero de 2024, y ello sin perjuicio de lo pactado en el art. 35 respecto a las dietas del año 2024.

ARTICULO 5º .- PRORROGA .- Finalizada la vigencia inicialmente pactada del presente convenio el mismo se prorrogará anualmente en sus propios términos hasta su sustitución por otro Convenio de igual ámbito y eficacia.

ARTICULO 6º .- DENUNCIA .- La denuncia del presente Convenio será automática una vez finalizada su vigencia.

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

Este Convenio 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.

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 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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:

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.

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.

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.

ARTÍCULO 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:

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.

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 DE DURACIÓN DETERMINADA .- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente Art.15 del Estatuto de los trabajadores RDL 2/2015.

El contrato temporal o de duración determinada sólo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. El motivo deberá especificarse con claridad en el contrato, junto con las circunstancias concretas que justifican la contratación y la duración prevista de la relación laboral.

El contrato temporal puede celebrarse tanto a jornada completa como a jornada parcial y debe formalizarse por escrito.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS

ARTICULO 21º .- JORNADA LABORAL .-

1º.- Durante la vigencia del convenio la jornada laboral será de 1792 horas anuales de trabajo efectivo, y de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual.

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los trabajadores móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. A tal efecto, sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria anual, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

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

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 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.

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 a razón de un 1,25 sobre el valor de la hora ordinaria hasta un máximo de 80 horas al año.

Las horas extraordinarias que se realicen podrán acumularse en una bolsa para ser compensadas con periodos equivalentes de descanso retribuido que se realizaran de mutuo acuerdo entre la empresa y el/a trabajador/a y, en cualquier caso, antes de que concluya el año en curso en el que se realizaron. Aquellas horas extraordinarias que se compensen con periodo de descanso retribuido equivalente no computarán para el límite máximo de 80 horas extraordinarias al año.

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 se retribuirán al precio de la hora ordinaria o podrán ser compensadas con periodos equivalentes de descanso retribuido de común acuerdo con el/la trabajador/a.

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, a través de la representación legal de los trabajadores si la hubiere, 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. 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.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) 1 día por matrimonio o registro de pareja de hecho de familiar con parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dicho día deberá ser coincidente con el de celebración del matrimonio

c) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días

e) 1 día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

i) Hasta 4 días al año, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

j) Hasta un máximo de 16 horas al año para consulta médica propia o para acompañamiento del cónyuge, hijo/a, familiares de primer grado o convivientes.

ARTICULO 26º SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO Y OTRAS MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN

En materia de suspensión del contrato con ocasión de nacimiento de hijos/as, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento se estará a lo que en cada momento venga establecido normativamente.

1.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en ese apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

2.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el punto 4.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga

duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

El mero cumplimiento de los 18 años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

Cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos anteriormente, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4.- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los puntos 1, 2 y 3 corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los puntos 1, 2 y 3 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

5.- Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o 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 a 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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.

6.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante y el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

7.- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en los puntos anteriores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

CAPITULO V
MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 27º .- 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 u hospitalización superior a 72 horas, este complemento se generará desde el primer día. La percepción de este complemento tendrá una duración máxima de 1 año.

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. 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 28º .- 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, absoluta y gran invalidez: 50.000 €

2.- Muerte: 50.000,00 €

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.

ARTÍCULO 29º.- FALLECIMIENTO FUERA DE LA RESIDENCA HABITUAL

En caso de fallecimiento de un trabajador fuera de su localidad de residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual. Así mismo, en caso de fallecimiento del trabajador, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

ARTICULO 30º .- 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.

En el caso del personal de conducción de más de 50 años, dicha revisión comprenderá la prueba del antígeno prostático específico (PSA).

Las horas empleadas para este fin tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

ARTICULO 31º .- 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 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 32º .- SALARIO BASE .-

Para el año 2024 se pacta un incremento del 5,00 % sobre las tablas vigentes hasta el 31/12/2023 (se recogen en el Anexo I).

Para el año 2025 se pacta un incremento del 5,00 % sobre las tablas salariales del 2024.

Para el año 2026 se pacta un incremento del 5,00% sobre las tablas salariales del 2025.

Las tablas salariales aplicables en los años 2025 y 2026 quedan recogidas en los Anexos II y III al presente texto.

El salario en computo anual de cualquier trabajador/a afectado/a por este convenio alcanzará, al menos, la cantidad fijada en cada momento como salario mínimo interprofesional (SMI).

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 33º .- 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 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.

ARTICULO 34º .- 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 2024; 3,22 €/día efectivamente trabajado
- Año 2025; 3,38 €/día efectivamente trabajado
- Año 2026; 3,55 €/día efectivamente trabajado

ARTICULO 35º .- DIETAS .-

En materia de dietas, su cuantía será:

DIETAS	Año 2024 (desde el 01/06/2024	Año 2025	Año 2026
Nacional y Portugal	45,78 €	48,07 €	50,47 €
Unión Europea	73,71 €	77,40 €	81,27 €

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.

En los supuestos en que, por aplicación de la normativa vigente, el conductor tenga la obligación inexcusable de tomar fuera del vehículo el descanso semanal

normal o cualquier periodo de descanso semanal superior a las 45 horas que se tome como compensación de periodos de descanso semanal reducidos previos, la empresa, previa aprobación y validación fehaciente, abonará los gastos de alojamiento fuera del vehículo justificados por el conductor. En dicha cantidad queda comprendido el 28% correspondiente a la dieta por pernoctación.

ARTICULO 36 .- 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 37º .- 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 2024)	Año 2025	Año 2026
Conductor/a Mecánico/a	7,49 €/dia	7,86 €/dia	8,25 €/dia
Conductor/a	7,11 €/dia	7,47 €/dia	7,84 €/dia
Conductor/a repartidor/a de vehículos ligeros	6,38 €/dia	6,70 €/dia	7,04 €/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 2024	Año 2025	Año 2026
Conductor/a veh. carga útil > 3500 kgs	25,41 €/mes	26,68 €/mes	28,01 €/mes
Conductor/a veh. carga útil = o < 3500 kgs	17,79 €/mes	18,68 €/mes	19,61 €/mes

ARTICULO 38º.- 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 39º.-. 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 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).

CAPITULO VII
FORMACION

ARTÍCULO 40.- 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 las 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 será tiempo de trabajo efectivo.

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.

Siempre que el/la trabajador/a tenga la capacitación y formación para otro puesto de trabajo, las empresas que dispongan de puestos de trabajo vacantes, valorarán la adaptación de dicho trabajador al nuevo puesto de trabajo.

CAPITULO VIII
OTRAS DISPOSICIONES

ARTICULO 41.- 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 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 42º .- 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 43º .- 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.

ARTICULO 44º.- IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD. IGUALDAD Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.-

1. Las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo mediante procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto de dicho acoso. El protocolo frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo contemplará:

a) Declaración de principios, definición de acoso laboral, sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.

b) Procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

c) Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario. Además, los procedimientos de actuación responderán a los siguientes principios:

a) Prevención y sensibilización del acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
b) Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
c) Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
d) Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
e) Diligencia y celeridad del procedimiento.
f) Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

2. En las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras las medidas de igualdad deberán concretarse a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación, cumpliendo con el alcance y contenido establecidos en la normativa vigente. Los planes de igualdad que se negocien en las empresas a ello obligadas por la normativa vigente o que, no estándolo, así lo acuerden, contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

3. Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio se fija el presente Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo y Acoso Moral que tomarán como referencia las empresas del sector, sin perjuicio de que en la negociación del Plan de Igualdad las partes legitimadas pueden acordar la aplicación de otro modelo de protocolo.

4. Se entenderá, a efectos del Protocolo de Acoso Laboral, Sexual y por Razón de Sexo y Acoso Moral por:

– Acoso sexual: Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

– Acoso laboral: Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

Todo el personal del sector tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia y evitar que la situación se prolongue o se repita, en caso de ser real.

5. En las empresas que no se hayan dotado de un procedimiento interno para estos casos, se aplicará supletoriamente el procedimiento regulado a continuación:

a) El procedimiento de denuncia, investigación y aplicación de las medidas que correspondan, en función del resultado de las comprobaciones y verificaciones desarrolladas, estará basado en la confidencialidad, en la celeridad y en la presunción de inocencia.

b) La persona objeto de presunto acoso deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, sin perjuicio de la interposición de las acciones administrativas o judiciales que estime oportuno ejercer.

c) En caso de denuncia, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo, considerándose una medida empresarial adecuada el permiso retribuido a la persona presuntamente acosadora con exoneración de la obligación de prestar servicios.

d) Se creará en la empresa la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de las personas trabajadoras.

e) En el momento de recibir una denuncia por acoso, ésta se pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras y de la representación empresarial.

f) Se creará en la empresa una comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de las personas trabajadoras y representantes legales de la empresa, salvo en el supuesto de implicación de alguno de ellos en el procedimiento. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

g) El escrito de denuncia deberá de contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la persona que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

h) La fase investigación deberá empezar obligatoriamente en el plazo máximo de diez días naturales desde que la empresa tenga conocimiento de formulación de la denuncia. La resolución del expediente se realizará en un plazo máximo de treinta días naturales desde el inicio de la investigación, sin perjuicio que la comisión de seguimiento y control por acuerdo mayoritario pueda decidir ampliar el indicado plazo de treinta días si lo considera adecuado en beneficio del procedimiento, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretarán la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso.

i) En caso de que quede acreditada la situación de acoso, el régimen disciplinario se aplicará a la persona acosadora con independencia del cargo o posición que ocupe.

j) Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

k) En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

6. Las denuncias falsas, instrumentales o de mala fe tendrán de consideración de comportamientos contrarios a la buena fe y serán constitutivos de falta muy grave.

ARTICULO 45º.- TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.-

1. Siempre que resulte compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona trabajadora, se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad

laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores; en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, y en el presente artículo, salvo que el trabajo a distancia venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, que se sujetará a lo previsto en su propia regulación específica.

2. El trabajo a distancia, entendiendo como tal el previsto en la ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de quince días naturales.

4. Las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y herramientas, que sean necesarios para el desarrollo de la actividad profesional. Adicionalmente, las empresas satisfarán por la totalidad de los gastos en los que, por cualquier concepto, pudiera incurrir la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, una cantidad de 1 euro y 75 céntimos (1,75 euros por cada día de trabajo a distancia efectivo realizado por la persona trabajadora). Esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos vinculados al desarrollo del trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexión a internet, utilización es espacios, mobiliario, etc); y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollan el 100% de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por o que en situaciones de trabajo a tiempo parcial se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Asimismo, en el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrán establecer compensaciones de gastos superiores a las previstas en el presente convenio colectivo. Si la persona trabajadora vuelve al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición en perfecto estado, salvo el desgaste normal por la utilización ordinaria de los mismos.

5. Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

6. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger

los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva, así como el uso de sistemas de autoevaluación a través de la persona trabajadora que no sean invasivos con el espacio íntimo de la persona trabajadora.

7. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

8. Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, la persona trabajadora en trabajo a distancia deberá estar adscrita al mismo centro de trabajo en el que hubiera venido desarrollando previamente su trabajo presencial o, de tratarse de una contratación inicial como personal no presencial, al centro de trabajo que de común acuerdo se fije en el contrato de trabajo.

9. Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla que preste servicios mediante trabajo a distancia en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla. A tal fin, la empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

ARTICULO 46º.- DESCONEXIÓN DIGITAL.-

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, lo que incluirá la no atención al teléfono, correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo fuera del horario de trabajo. Solo se exceptuarán de este derecho los supuestos en que resulte imperativa e imprescindible la intervención, de forma inmediata, de la persona trabajadora y que tenga la finalidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias en el caso de que el tiempo invertido haya de tener tal consideración.

2. Conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, se impulsarán las medidas de concienciación en esta materia en el seno de cada empresa.

ARTÍCULO 47- SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE.- Las partes firmantes consideran prioritario hacer compatible el desarrollo económico y social con el respeto al medio ambiente y la conservación de los recursos naturales, con la tutela de la salud de su personal y con la promoción del bienestar, tanto de las generaciones presentes como futuras. Por ello, la dirección de la empresa mantendrá un comportamiento ambiental responsable y una actitud activa y favorable al respecto.

Para el logro de los objetivos ambientales, se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a ser informadas y consultadas sobre todas aquellas cuestiones que afecten a la sostenibilidad ambiental de la empresa.

Con el fin de la integración de las personas trabajadoras en la gestión ambiental en la empresa y su necesaria participación, y sin perjuicio las funciones que corresponden al comité de empresa, las partes firmantes acuerdan que las personas delegadas de prevención y/o el Comité de Seguridad y Salud, en su caso, asumirán funciones y competencias en materia de Medio Ambiente.

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, 02 de julio de 2024

TABLA 2024

	S.B. DIA	COMPUTO ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
GRUPO I.- PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO			
1.- Director/a de Área o Departamento	50,27	22923,12	12,79
2.- Director/a o Delegado/a de Sucursal	50,27	22923,12	12,79
3.- Jefe/a de Servicio	45,21	20615,76	11,50
4.- Titulado/a de Grado Superior	47,71	21755,76	12,14
5.-Titulado/a de Grado Medio	45,21	20615,76	11,50
6.- Jefe/a de Sección.	41,31	18837,36	10,51
7.- Jefe/a de Negociado	38,78	17683,68	9,87
8.- Jefe/a de Tráfico de Primera	37,45	17077,20	9,53
9.- Jefe/a de Tráfico de Segunda	34,89	15909,84	8,88
10.- Encargado/a General	37,41	17058,96	9,52
11.- Inspector/a-Visitador/a Empresa Mudanzas	34,89	15909,84	8,88
12.- Jefe/a de Taller	42,61	19430,16	10,84
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO			
1.- Oficial de Primera	37,82	17245,92	9,62
2.- Oficial de Segunda	36,14	16479,84	9,20
3.- Auxiliar	34,82	15877,92	8,86
4.- Telefonista	34,82	15877,92	8,86
GRUPO III.- PERSONAL DE MOVIMIENTO			
1.- Encargado/a de Almacen	34,82	15877,92	8,86
2.- Jefe/a de Equipo	34,82	15877,92	8,86
3.- Encargado/a de garaje, campas y otras dpcias	34,82	15877,92	8,86
4.- Conductor/a mecánico/a	36,18	16498,08	9,21
5.- Conductor/a	34,82	15877,92	8,86
6.- Conductor/a-Repartidor/a vehículos ligeros	34,82	15877,92	8,86
7.- Capitonista	34,82	15877,92	8,86
8.- Mozo/a especializado/a-carretelliero/a	34,82	15877,92	8,86
9.- Ayudante o Mozo/a Especializado/a	34,82	15877,92	8,86
10.- Auxiliar Almacén y basculero	34,82	15877,92	8,86
11.-Mozo/a	34,82	15877,92	8,86
GRUPO IV.- PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES			
1.- Ordenanza	34,82	15877,92	8,86
2.- Guarda	34,82	15877,92	8,86
3.-Personal de mantenimiento y limpieza/hora	8,86		
4.- Jefe/a de Equipo de Taller	37,45	17077,20	9,53
5.- Oficial de Primera de Oficios	34,89	15909,84	8,88
6.- Oficial de Segunda de Oficios	34,82	15877,92	8,86
7.- Mozo/a Especializado/a de Taller	34,82	15877,92	8,86
8.- Peón	34,82	15877,92	8,86

CSVZL619OZ6C9KLANBOP

TABLA 2025

	S.B. DIA	COMPUTO ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
GRUPO I.- PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO			
1.- Director/a de Área o Departamento	52,78	24014,90	13,40
2.- Director/a o Delegado/a de Sucursal	52,78	24014,90	13,40
3.- Jefe/a de Servicio	47,47	21598,85	12,05
4.- Titulado/a de Grado Superior	50,10	22795,50	12,72
5.-Titulado/a de Grado Medio	47,47	21598,85	12,05
6.- Jefe/a de Sección.	43,38	19737,90	11,01
7.- Jefe/a de Negociado	40,72	18527,60	10,34
8.- Jefe/a de Tráfico de Primera	39,32	17890,60	9,98
9.- Jefe/a de Tráfico de Segunda	36,63	16666,65	9,30
10.- Encargado/a General	39,28	17872,40	9,97
11.- Inspector/a-Visitador/a Empresa Mudanzas	36,63	16666,65	9,30
12.- Jefe/a de Taller	44,74	20356,70	11,36
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO			
1.- Oficial de Primera	39,71	18068,05	10,08
2.- Oficial de Segunda	37,95	17267,25	9,64
3.- Auxiliar	36,56	16634,80	9,28
4.- Telefonista	36,56	16634,80	9,28
GRUPO III.- PERSONAL DE MOVIMIENTO			
1.- Encargado/a de Almacen	36,56	16634,80	9,28
2.- Jefe/a de Equipo	36,56	16634,80	9,28
3.- Encargado/a de garaje, campas y otras dpcias	36,56	16634,80	9,28
4.- Conductor/a mecánico/a	37,99	17285,45	9,65
5.- Conductor/a	36,56	16634,80	9,28
6.- Conductor/a-Repartidor/a vehículos ligeros	36,56	16634,80	9,28
7.- Capitonista	36,56	16634,80	9,28
8.- Mozo/a especializado/a-carretelliero/a	36,56	16634,80	9,28
9.- Ayudante o Mozo/a Especializado/a	36,56	16634,80	9,28
10.- Auxiliar Almacén y basculero	36,56	16634,80	9,28
11.-Mozo/a	36,56	16634,80	9,28
GRUPO IV.- PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES			
1.- Ordenanza	36,56	16634,80	9,28
2.- Guarda	36,56	16634,80	9,28
3.-Personal de mantenimiento y limpieza/hora	9,30		
4.- Jefe/a de Equipo de Taller	39,32	17890,60	9,98
5.- Oficial de Primera de Oficios	36,63	16666,65	9,30
6.- Oficial de Segunda de Oficios	36,56	16634,80	9,28
7.- Mozo/a Especializado/a de Taller	36,56	16634,80	9,28
8.- Peón	36,56	16634,80	9,28

CSVZL619OZ6C9KLANBOP

TABLA 2026

	S.B. DIA	COMPUTO ANUAL	VALOR HORA ORDINARIA
GRUPO I.- PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO			
1.- Director/a de Área o Departamento	55,42	25216,10	14,07
2.- Director/a o Delegado/a de Sucursal	55,42	25216,10	14,07
3.- Jefe/a de Servicio	49,84	22677,20	12,65
4.- Titulado/a de Grado Superior	52,61	23937,55	13,36
5.-Titulado/a de Grado Medio	49,84	22677,20	12,65
6.- Jefe/a de Sección.	45,55	20725,25	11,57
7.- Jefe/a de Negociado	42,76	19455,80	10,86
8.- Jefe/a de Tráfico de Primera	41,29	18786,95	10,48
9.- Jefe/a de Tráfico de Segunda	38,46	17499,30	9,77
10.- Encargado/a General	41,24	18764,20	10,47
11.- Inspector/a-Visitador/a Empresa Mudanzas	38,46	17499,30	9,77
12.- Jefe/a de Taller	46,98	21375,90	11,93
GRUPO II.- PERSONAL ADMINISTRATIVO			
1.- Oficial de Primera	41,70	18973,50	10,59
2.- Oficial de Segunda	39,85	18131,75	10,12
3.- Auxiliar	38,39	17467,45	9,75
4.- Telefonista	38,39	17467,45	9,75
GRUPO III.- PERSONAL DE MOVIMIENTO			
1.- Encargado/a de Almacen	38,39	17467,45	9,75
2.- Jefe/a de Equipo	38,39	17467,45	9,75
3.- Encargado/a de garaje, campas y otras dpcias	38,39	17467,45	9,75
4.- Conductor/a mecánico/a	39,89	18149,95	10,13
5.- Conductor/a	38,39	17467,45	9,75
6.- Conductor/a-Repartidor/a vehículos ligeros	38,39	17467,45	9,75
7.- Capitonista	38,39	17467,45	9,75
8.- Mozo/a especializado/a-carretelliero/a	38,39	17467,45	9,75
9.- Ayudante o Mozo/a Especializado/a	38,39	17467,45	9,75
10.- Auxiliar Almacén y basculero	38,39	17467,45	9,75
11.-Mozo/a	38,39	17467,45	9,75
GRUPO IV.- PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES			
1.- Ordenanza	38,39	17467,45	9,75
2.- Guarda	38,39	17467,45	9,75
3.-Personal de mantenimiento y limpieza/hora	9,77		
4.- Jefe/a de Equipo de Taller	41,29	18786,95	10,48
5.- Oficial de Primera de Oficios	38,46	17499,30	9,77
6.- Oficial de Segunda de Oficios	38,39	17467,45	9,75
7.- Mozo/a Especializado/a de Taller	38,39	17467,45	9,75
8.- Peón	38,39	17467,45	9,75

CSVZL619OZ6C9KLANBOP