

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA AÑOS 2008-2010

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial y funcional

El presente convenio se aplicará a todas las empresas de transportes por carretera, garajes y de lavados y engrases de la provincia de Huelva, excepto aquéllas que tengan convenio de empresa en la actualidad o bien en el futuro formalicen convenio con sujeción al Título III del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2008, sea cual fuere la fecha de su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia, y finalizará el día 31 de diciembre del 2010.

Artículo 3. Denuncia

Si las partes, dentro del plazo de seis meses anteriores a la extinción de la vigencia del actual convenio desearan denunciarlo, deberán formular, conjuntamente o por separado, el correspondiente escrito de denuncia que irá dirigido a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

En el supuesto de no denunciarse por alguna de las partes este convenio quedará automáticamente prorrogado de año en año, incrementándose los salarios y sus complementos de acuerdo con el I.P.C. que oficialmente facilite el I.N.E.

Artículo 4. Garantía personal

Se respetarán las condiciones más beneficiosas de carácter global y personal sin que las normas de este convenio puedan implicar merma en las mismas.

Artículo 5. Compensación y absorción

Todas las percepciones que se pactan en este convenio en su conjunto y cómputo anual, serán absorbidas y compensadas hasta donde alcance por las retribuciones de cualquier clase que estuvieren establecidas por las empresas, así como por los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

Artículo 6. Comisión paritaria

Para la interpretación del contenido del presente convenio y vigilancia de su cumplimiento, así como para ejercer las funciones que por Ley se determinan en



los problemas o cuestiones que puedan suscitarse como consecuencia de su aplicación, se crea una COMISION PARITARIA que queda constituida de la siguiente forma:

Con carácter opcional, podrá nombrarse un:

PRESIDENTE: Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

SECRETARIO: Que será el de las deliberaciones del Convenio o la persona que se acuerde nombrar por las partes.

Estas figuras tendrán funciones de ordenación de los debates, recepción de propuestas y redacción de los acuerdos alcanzados entre las partes.

Con carácter permanente:

VOCALES: Cuatro por la representación sindical y otros Cuatro por la parte empresarial, designados por ambas partes de entre las respectivas representaciones firmantes del Convenio.

ASESORES: Los que designen ambas partes.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Arbitraje de los problemas sometidos a su consideración por las partes.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos, con independencia de la preceptiva conciliación en los supuestos que proceda.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se tomarán por consenso unánime de ambas partes negociadoras (sindical y patronal), en caso contrario, se procederá a remitir el tema planteado al SERCLA, siguiéndose los procedimientos que establece dicho organismo.

Los dictámenes y acuerdos de la Comisión Paritaria requerirán para ello la unanimidad de las partes, teniendo cada una de ellas el 50% de los votos independientemente de la asistencia que haya en dicha comisión

Las funciones y actividades de la Comisión Paritaria no obstaculizarán, en ningún caso, el libre ejercicio de las jurisdicciones previstas en la legislación vigente y se entenderán sin perjuicio de lo establecido en el Art. 91 del Estatuto de los Trabajadores y demás acuerdos que a las partes vinculen.





La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la Federación Onubense de Empresarios (FOE), en la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) de Huelva y en Comisiones Obreras (CC.OO.) de Huelva.

Las partes deliberantes convienen dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión Paritaria emita dictamen o actúe en la forma reglamentariamente dispuesta, previa o simultáneamente en el planteamiento de los distintos supuestos ante las jurisdicciones competentes.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 10 días a partir de la fecha de convocatoria por cualquiera de las partes, salvo en los casos en que los plazos procesales exijan una mayor inmediatez, en cuyo caso, la comisión se reunirá en el improrrogable plazo de 48 horas.

Artículo 7. S.E.R.C.L.A.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de

Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En efecto las precitadas recomendaciones fueron elaboradas en la mesa de trabajo constituida en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales en la inteligencia de que el modelo de relaciones laborales vigente en España se sustenta en la autonomía de las partes y la negociación colectiva. Y este modelo, que hoy asumen las partes firmantes de este Convenio, no sólo articula los marcos contractuales de naturaleza colectiva entre los empresarios y sus trabajadores sino que también puede y debe ser un eficaz instrumento que coadyuve a la generación de más y mejor empleo así como a la mejora de la competitividad de las empresas del sector.

Sumisión al S.E.R.C.L.A. de determinados conflictos individuales

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y





reducciones de jornada, se someterán a los procedimientos contemplados en el S.E.R.C.L.A. para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad

a) Antes de la publicación de este convenio en el “Boletín Oficial” de la Provincia:

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas con este carácter. En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, estime ilegal o nulo alguno de los pactos de este convenio, desvirtuándolo fundamentalmente, a juicio de las partes, quedará el convenio sin eficacia, debiéndose considerar su contenido.

b) Una vez publicado este convenio en el “Boletín Oficial” de la Provincia, las condiciones forman un todo orgánico e indivisible, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con el objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negociadora de no representar un mayor costo para las empresas que el previsto.

Si como consecuencia de un conflicto colectivo planteado por alguna de las partes ante la jurisdicción competente, la resolución de ésta alterase de forma fundamental alguna de las cláusulas económicas pactadas en el presente convenio, se reunirá la comisión paritaria a fin de decidir si la alteración es de tal punto sustancial al coste del convenio que hiciera necesaria su modificación, y en caso positivo, proceder a la misma. En el supuesto de no haber acuerdo ambas partes se someterán al arbitraje del SERCLA.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores, no afectará a las percepciones, beneficios o mejoras que se establezcan por disposiciones legales que en el futuro se dicten ya que para estos supuestos serán de aplicación la cláusula de compensación y absorción

Artículo 9. Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente convenio no serán de aplicación para aquellas Empresas que acrediten pérdidas en los dos últimos ejercicios, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo del Convenio anterior si las pérdidas superan el 5% de los ingresos y aplicando tan solo la mitad del incremento pactado en este Convenio, si las pérdidas no llegan al 5%.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la



documentación presentada por las citadas Empresas ante los Organismos Oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil).

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Procedimiento. Las Empresas, salvo que hayan llegado a previo acuerdo por escrito con los representantes de los trabajadores y trabajadoras o con sus trabajadores y trabajadoras donde no hubiera representación legal de los mismos, deberán, dentro de los treinta días hábiles siguientes a la publicación del Convenio, notificar a la Comisión Paritaria su decisión de acogerse a la cláusula de descuelgue no aplicando los compromisos pactados en el Convenio en materia salarial, aportando los documentos citados anteriormente.

A estos efectos se entenderá hecha la notificación llevada a cabo mediante carta certificada dirigida a las siguientes direcciones:

U.G.T. : C/ Puerto, n 28-3ª Planta

CC.OO. : Avda. Martín Alonso Pinzón, n 7 -3ª Planta

ASOCIACIÓN ONUBENSE DE TRANSPORTES: Avda. de la Ría n 3.

Si transcurridos diez días hábiles desde la recepción de dicha comunicación la Comisión Paritaria no se ha reunido o, tras analizar la documentación aportada, no ha llegado a un acuerdo en cuanto a la procedencia o improcedencia de la aplicación de la cláusula, o en cuanto a la cuantificación del descuelgue, se entenderá que procede la aplicación de la cláusula en los términos propuestos por la Empresa, sin perjuicio de la reclamación que proceda ante la jurisdicción competente.

Habida cuenta de que la propuesta de descuelgue emana de la Empresa, no operará la aplicación automática del mismo si la Comisión no se reúne en el plazo de 10 días porque la representación empresarial eluda su obligación a comparecer en la Comisión Paritaria siempre que haya sido fehacientemente requerida al efecto, en el plazo de 5 días hábiles a contar desde la comunicación de la Empresa, por cualquiera de las dos centrales sindicales componentes de la Comisión. En caso contrario, operará el descuelgue automático.

Artículo 10. Principio de igualdad

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o in-directas desfavorables



por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Capítulo II. Jornada laboral

Artículo 11. Jornada laboral

Con respecto a la jornada laboral se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente en cada momento, para el sector del transporte por carretera.

La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo o 1816 horas al año, respetándose los derechos adquiridos en lo que respecta a jornada de inferior duración.

El tiempo de descanso en jornada continuada pre-visto en el párrafo cuarto del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando por acuerdo entre la empresa y trabajador así esté establecido o se estableciese.

Artículo 12. Horas de espera.

Las partes se remiten a lo establecido en la legislación vigente.

Capítulo III. Organización del trabajo

Artículo 13. Organización del trabajo

La organización del trabajo, con sujeción a este convenio, y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, oído su comité o sus delegados, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional de los trabajadores.

Artículo 14. Contratación

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento y en las específicas que marque el presente convenio.





Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas pre-vistas en el Capítulo III de la Orden 21 de julio de 2005.

Artículo 15. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba cuya duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajado-res. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Artículo 16. Preaviso.

El personal que desee cesar al servicio de la empresa, deberá ajustar su pretensión a los siguientes plazos de preaviso: personal de mando o jefatura, 15 días, y resto del personal 8 días.

El incumplimiento de los anteriores plazos de preaviso llevará aparejado en el orden económico una deducción equivalente al importe de los devengos correspondientes a los días de retraso en dar la comunicación, deducciones que podrán hacerse en las cantidades que la empresa deba abonar al trabajador en concepto de liquidación.

Las empresas estarán obligadas en los casos de contrato de trabajo de duración determinada superior a un mes, a preavisar al trabajador de su cese con 15 días de antelación. El trabajador percibirá su liquidación en proporción a su salario real, como las partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias y vacaciones.

Artículo 17. Promoción

La promoción profesional se basará en los principios de igualdad, mérito y capacidad y estará presidida por los criterios de evaluación potencial y del rendimiento del trabajador y la facilitación, por parte de la empresa, de los medios necesarios para mejorar la carrera profesional.

Artículo 18. Pluriempleo

Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general. A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra empresa.

Para coadyuvar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales

de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Condiciones económicas

Artículo 19. Condiciones económicas

Las retribuciones establecidas en este convenio tendrán la condición de mínimas y serán de obligado cumplimiento por parte de todas las empresas

Artículo 20. Salarios del convenio.

Los sueldos y salarios que se establecen para las distintas categorías profesionales de este convenio para el año 2.008 serán los que se insertan en las tablas salariales que se adjuntan en el anexo I, que ya han sido incrementadas en un 4,2%, respecto a las del convenio inmediatamente anterior.

Las tablas salariales y demás artículos, con incidencia económica del presente convenio en el segundo y tercer año de vigencia (2009 y 2010), se incrementarán en el IPC real del año 2008 más 0,75% y en el IPC real del año 2009 más 0,5% respectivamente, excepto lo dispuesto en el artc. 28 sobre compensación por cantidad y calidad de trabajo

Artículo 21. Complemento personal

Desde 1 de junio de 2006 desapareció el concepto de antigüedad no generándose desde ese momento ningún aumento por año de servicio, ni cuatrienios, ni cuantía alguna, y las cantidades que los trabajadores venían cobrando a 31-05-2006 por dicho concepto, se les abonarán como un complemento personal, que será inabsorbible, y que sólo tendrá en el futuro el mismo incremento que se pacte para el resto de los conceptos salariales.

Artículo 22. Plus de convenio

Todos los trabajadores percibirán en concepto de plus convenio las cantidades que se reflejan en las tablas salariales anexas por todos los días o meses del año según su categoría laboral.

Artículo 23. Plus de transporte

Se establece un plus de compensación por transporte en la cuantía de 28,43€ mensuales durante el año 2008. Para el año 2.009 y para el año 2010 se incrementará en el IPC real de 2008 más 0,75% y el IPC real de 2009 más 0,5% respectivamente. No se devengará los días de falta de asistencia por cualquier motivo, incluso enfermedad. No se tendrán en cuenta los días de licencias



establecidos en este convenio y no se percibirán ni durante las vacaciones ni en las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 24. Complementos periódicos o gratificaciones extraordinarias

Las empresas acogidas al actual convenio están obligadas a abonar a todo el personal 3 gratificaciones extraordinarias en la siguiente cuantía; 30 días en julio, que se harán efectiva antes del día 20 de dicho mes; 30 días en Navidad y 30 días en la paga de beneficios del mes de marzo, que se abonará el día 20 de dicho mes. Dichas pagas se abonarán a razón del salario pactado en este convenio más el complemento personal y el plus de convenio.

Las pagas extraordinarias se prorratearán de acuerdo con la legislación vigente en lo referente al sistema de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 25. Plus de navidad y año nuevo

Se establece una prima especial de 77,37 € a aquellos conductores y demás productores que trabajan entre las 22 horas y las 6 horas en vísperas de Navidad y año nuevo para el año 2.008. Para el año 2.009 y para el año 2010 se incrementarán el IPC real de 2008 más 0,75% y el IPC real de 2009 más 0,5% respectivamente.

Artículo 26. Plus de peligrosidad.

El personal que realice trabajos de transporte o manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos o álcalis, percibirá durante el tiempo que realice dichos trabajos un plus de 15'50% del salario base del convenio con su complemento personal.

Artículo 27. Plus de nocturnidad.

Si por necesidad se realizan trabajos entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, se percibirá un plus del 20% del salario base más el complemento personal en la parte proporcional al tiempo trabajado.

Este plus no se abonará cuando el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, como por ejemplo, rutas de ámbito superior a la provincia.

Artículo 28. Compensación por cantidad y calidad de trabajo

Todo conductor de ruta que por necesidades de la empresa tenga que realizar sus trabajos en un radio mayor a los 100 Km. del centro donde preste sus servicios percibirá, por horas extraordinarias y nocturnas, 0,05 € por Km. recorrido a partir del primer Km., siempre que no sean rutas con origen o destino internacional.

Esta cantidad solo será exigible en las empresas que ya vinieran abonando este



concepto y no en las que no vinieran haciéndolo, habida cuenta de las distintas condiciones y sistemas de remuneración que tienen unas y otras.

Artículo 29. Quebranto de moneda

El personal de las empresas que realice pagos y cobros, no de forma ocasional, es decir, habitualmente y siendo responsable de los mismos, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 25,60 euros mensuales durante el primer año de vigencia del convenio. Para el año 2.009 y para el año 2010 se incrementarán el IPC real de 2008 más 0,75% y el IPC real de 2009 más 0,5% respectivamente.

Artículo 30. Horas extraordinarias

Se conviene la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso en lugar de ser retribuidas equivalentemente.

Cada hora extraordinaria se abonará al precio de 8,13 € a cada trabajador, sin tener en cuenta su sueldo o salario, complemento personal y demás emolumentos.

Para el año 2.009 y para el año 2010 se incrementarán el IPC real de 2008 más 0,75% y el IPC real de 2009 más 0,5% respectivamente.

- Horas de festivo y días de descanso. Cuando un trabajador por necesidades del servicio haya de trabajar en festivo o días de descanso semanal, la empresa está obligada a concederle el descanso compensatorio dentro de los siete días siguientes al festivo o día de descanso, y si ello no fuera posible, se le abonará cada hora trabajada en el día de descanso o festivo a razón de 10,61 €/hora. Para el año 2.009 y para el año 2010 se incrementarán el IPC real de 2008 más 0,75% y el IPC real de 2009 más 0,5% respectivamente.

Artículo 31. Locomoción y dietas

En los casos en que haya derecho a devengarse dietas por desplazamientos, la cuantía de las mismas para el primer año de vigencia será igual para todas las categorías profesionales con arreglo al siguiente importe:

Dieta provincial y comarcal: 25,10 €, distribuidas en 8,77 € el almuerzo; 8,77 € la cena y 7,55 € para desayuno y alojamiento.

Dieta nacional: 38,00 €, distribuidas en 13,29 € para almuerzo; 13,29 € para cena y 11,43 € para desayuno y alojamiento.

Dieta internacional: 65,09 €, distribuidas en 22,77 € para almuerzo; 22,77 € para cena y 19,56 € para desayuno y alojamiento.



Comida en plaza: la comida, almuerzo o cena que por necesidades del servicio y a petición de la empresa tenga que hacerlo a sus horas habituales, se abonará a razón de 8,58 € cada comida.

Para el año 2.009 y para el año 2010 se incrementarán el IPC real de 2008 más 0,75% y el IPC real de 2009 más 0,5% respectivamente.

El incremento establecido en este artículo en relación con las cantidades pactadas en el texto articulado anterior solo tendrá vigencia a partir del momento de la firma de este convenio.

Artículo 32. Vacaciones

Todo el personal al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio tendrán derecho al disfrute anual de un período de vacaciones de 31 días naturales, retribuidos en función del salario real.

La elección del período de vacaciones será establecida de forma rotativa para todo el personal, salvo las excepciones que por uso o ley pudieran existir. Ello no obstante, siempre que sea posible, en función de las necesidades de la empresa, ésta concederá 15 días de vacaciones a cada trabajador durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

Artículo 33. Licencias retribuidas

El personal de las empresas afectadas por el presente convenio, tendrá derecho a solicitar licencias retribuidas en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Por matrimonio del trabajador: 15 días naturales.
- b) Por matrimonio de padres, hermanos, hijos y nietos: 1 día o 2, si es fuera de la localidad.
- c) Por alumbramiento de esposa: 3 días hábiles y cuando con tal motivo necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días
- d) Por muerte de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad: 3 días si el hecho tiene lugar en la localidad donde reside y dos días más si ocurre fuera de la localidad en un radio superior a 50 kilómetros.
- e) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad de dos a tres días si el hecho tiene lugar en la localidad donde reside y de dos a cinco días si tiene lugar en localidad distinta. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad el trabajador tendrá derecho a dos días y cuando con tal motivo necesitase hacer un



desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Para resolver asuntos propios, sin necesidad de justificar:

un día.

g) Para los trabajadores que ostenten cargos públicos, el tiempo necesario para desempeñar sus funciones. Para los cargos sindicales se estará a lo dispuesto en el apartado correspondiente a derechos y garantías sindicales.

h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la Ley.

i) Por consulta médica fuera de la localidad ordenada por el facultativo de la empresa o Seguridad Social entendiéndose por enfermedad de cónyuge o hijo de uno a tres días.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Para las categorías de conductor y conductor perceptor, el tiempo preciso para la renovación del carnet de conducir.

l) Por traslado de vivienda habitual 1 día.

La concesión de licencias en los casos previstos en este artículo se hará en el acto, sin perjuicio de que posteriormente se exija la oportuna justificación al trabajador en un plazo de siete días, y serán abonada a los trabajadores a razón del salario base del Convenio.

Capítulo V. Otras mejoras sociales y de otra índole

Artículo 34. Indemnizaciones complementarias por enfermedad común y accidente de trabajo

En los casos de baja por enfermedad o accidente de trabajo, las empresas completarán a su cargo la indemnización económica que corresponda a los trabajadores afectados, a fin de cubrir las diferencias entre las que perciban por imperativo legal y las que venían percibiendo en el momento de la enfermedad o accidente, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas ya concedidas por las empresas o que en el futuro pudieran otorgarse.

Este complemento de indemnización se abonará a partir del primer día en caso de baja por accidente de trabajo; a partir del décimo en caso de enfermedad y desde el primer día cuando el trabajador se encuentre hospitalizado.



La duración de este complemento será mientras persista la incapacidad temporal.

Artículo 35. Seguro de accidente.

Las empresas afectadas por el presente convenio, financiarán a sus trabajadores una póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total, derivadas de accidente, sean o no de trabajo, por importe de 22.259 € para el año 2008.

En el supuesto de que alguna empresa no contrate este seguro que cubra los eventos anteriores indemnizará al perjudicado o sus herederos legales con una cantidad idéntica a los importes mencionados anteriormente.

Si la muerte o el accidente de trabajo ocurriese en localidad distinta a la de su residencia, el traslado del productor así como el de su acompañante, será por cuenta de la empresa.

El incremento del importe anual de las mencionadas cuantías con respecto a la establecida en el convenio anterior, entrarán en vigor transcurridos 15 días desde la publicación de este convenio en el "Boletín Oficial" de la Provincia.

Artículo 36. Retirada de permiso de conducir

En el caso de que un conductor le fuera retirado el permiso de conducir por causas no imputables a conducción por bebida alcohólica, y siempre que ésta sea como consecuencia de conducir un vehículo propiedad de la empresa y por cuenta y orden de la misma, con condena superior a 15 días, por una sola vez, deberá ser empleado a un puesto lo más cercano posible en la escala de categorías del presente convenio, y se le garantizará en este período las percepciones correspondientes a su categoría, para empresas con cinco o más trabajadores.

Las empresas con menos de cinco trabajadores, están obligadas a concertar una póliza de seguro por retirada del carnet por cada conductor, que les garantice al menos, el 110% del salario mínimo interprofesional.

Si por cualquier circunstancia algún conductor que no está realizando sus funciones específicas, es decir, que conduciendo un vehículo de su propiedad y siempre que no sea cuando vaya al centro de trabajo o regreso, sufriera la retirada del permiso de conducir, las empresas se comprometerán a respetarle el puesto de trabajo una vez finalizada la sanción y en un plazo de siete días, respetándole la antigüedad adquirida en el momento de la suspensión, sin perjuicio de la facultad de la empresa que se reserva el destinarlo, si lo estima oportuno, a otro puesto de trabajo durante la sanción.

Artículo 37. Capacidad disminuida.

La empresa, siempre que le sea posible, acoplará al trabajador afectado por una incapacidad permanente a otro puesto de trabajo compatible con sus limitaciones y aptitudes profesionales, siempre que el grado de incapacidad no dé lugar a la extinción del vínculo laboral

Artículo 38. Ayuda escolar

Al iniciarse el curso escolar, las empresas abonarán a sus trabajadores por cada hijo comprendido entre los 3 y 16 años, la cantidad de 110,93 € para el año 2008 por el suplido de gastos que origina la matrícula y los libros en la enseñanza oficial, previa justificación de su condición de escolaridad. Para el año 2.009 y para el año 2010 se incrementarán el IPC real de 2008 más 0,75% y el IPC real de 2009 más 0,5% respectivamente.

Se abonará además la cantidad de 160,24 € para el año 2008 por trabajador e hijo de trabajador que realice estudios de carácter oficial a partir de los 16 años, previa acreditación. Para el año 2.009 y para el año 2010 se incrementarán el IPC real de 2008 más 0,75% y el IPC real de 2009 más 0,5% respectivamente.

Artículo 39. Ayuda a trabajadores con hijos disminuidos

Se establece una ayuda para cada trabajador de 118,74 €/anuales durante el año 2008, por cada hijo disminuido psíquico o físico con una minusvalía de más del 70%. Para el año 2.009 y para el año 2010 se incrementarán el IPC real de 2008 más 0,75% y el IPC real de 2009 más 0,5% respectivamente.

Artículo 40. Ropa de trabajo

Las empresas que así lo requieran a sus trabajadores vendrán obligadas a facilitarles la correspondiente ropa de trabajo, aquéllas que no lo requieran deberán entregarles dos monos de trabajo al año.

Capítulo VI. Salud laboral

Artículo 41. Prevención de riesgos laborales

En materia de prevención de riesgos laborales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 42. Reconocimiento médico.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual.

Los reconocimientos médicos serán específicos para cada puesto de trabajo.

Los resultados serán entregados a los trabajadores teniendo esta condición de

confidenciales.

Capítulo VII. Representación sindical

Artículo 43. Derechos y garantías sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador, ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores el uso de sus locales fuera de su jornada de trabajo para reunirse y celebrar asambleas, a propuesta del comité o de sus delegados, o cuando lo solicite por escrito a la dirección de la empresa el 33% de la plantilla.

Los sindicatos podrán remitir información a sus afiliados a la dirección postal de las empresas, así como que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

Los delegados de personal o miembros de comités de empresa, sin perjuicio de las garantías conferidas por las leyes, dispondrán del crédito de horas mensuales que la Ley determina, si bien no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo produzca con motivo de su designación como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

Cobro de cuota sindical. El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Disposición final

En cuanto se refiere a las empresas de transportes de mercancías por carretera, para todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo establecido en el I ACUERDO GENERAL PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, suscrito por la Confederación Española de Transportes de Mercancías (C.E.T.M.) y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T. vigente hasta el 31 de diciembre del año 2.000, en lo que a este sector se refiere.

Tablas salariales del convenio colectivo para las industrias de



**transportes por carretera de la provincia de Huelva (01-01-08 a 31-12-08)**

CATEGORÍA	Salario Base	Plus Convenio
PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		
Jefe de Servicio	574,82 €	268,68 €
Inspector Provincial	574,82 €	245,37 €
Ingeniero y Licenciado	574,82 €	222,44 €
Auxiliar Titulado	574,82 €	198,81 €
PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Sección	574,82 €	268,68 €
Jefe de Negociado	574,82 €	245,37 €
Oficial de 1ª	574,82 €	222,12 €
Oficial de 2ª	574,82 €	198,81 €
Auxiliar Administrativo	574,82 €	175,47 €
Apendiz de 16 a 18 años	11,65 €	3,55 €
ESTACIONES O ADMINISTRACIONES		
Jefe de Estación de 1ª	574,82 €	268,68 €
Jefe de Estación de 2ª	574,82 €	245,37 €
Jefe de Administración de 1ª	574,82 €	222,12 €
Jefe de Administración de 2ª	574,82 €	198,81 €
Encargado de Consigna	574,82 €	184,86 €
Taquillero y Factores	574,82 €	187,96 €
Repartidor de Moto	574,82 €	175,47 €
AGENCIAS DE TRANSPORTES		
Encargado General	574,82 €	245,37 €
Encargado Administración	574,82 €	222,12 €
Auxiliar de Almacén	574,82 €	189,49 €
Peón Especializado	19,14 €	5,74 €
Peón	19,14 €	5,57 €
TRANSPORTES TRACCION DE SANGRE		
Encargado	574,82 €	245,37 €
Capataz	574,82 €	222,12 €
Correo o Conductor de Tractor	19,14 €	6,72 €
Volquetero y Cochero	19,14 €	6,45 €
Arriero	19,14 €	6,22 €
TRANSPORTES DE MERCANCIAS Y VIAJEROS		
Jefe de Tráfico de 1ª	574,82 €	268,68 €
Jefe de Tráfico de 2ª	574,82 €	245,37 €
Conductor Mecánico	574,82 €	7,42 €
Conductor	19,14 €	6,94 €
Conductor Motociclo y Furgoneta	19,14 €	6,22 €
Ayuante y Peón Especializado	19,14 €	5,77 €
Peón de Carga y Descarga	19,14 €	5,57 €

**GARAJES**

Encargado de 1ª	574,82 €	245,37 €
Encargado de 2ª	574,82 €	222,12 €
Encargado de Almacén	574,82 €	193,17 €
Taquillero	19,14 €	6,22 €
Engrasador-Lavacoches	19,14 €	5,77 €
Guarda y Peón	19,14 €	5,57 €

LAVADO Y ENGRASE

Encargado de 1ª	574,82 €	245,37 €
Encargado de 2ª	574,82 €	222,12 €
Oficial Mecánico	19,14 €	6,22 €
Engrasador	19,14 €	5,77 €
Peón y Mozo	19,14 €	5,57 €

**TRANSPORTES DE MUEBLES
Y MUDANZAS**

Jefe de Tráfico	574,82 €	245,37 €
Encargado de Almacén	574,82 €	222,12 €
Capataz	19,14 €	6,74 €
Capitonista	19,14 €	6,02 €
Carpintero	19,14 €	5,77 €
Peón Especializado	19,14 €	5,77 €
Peón	19,14 €	5,57 €
Conductor-Mecánico	19,14 €	8,36 €
Conductor	19,14 €	7,65 €
Conductor Furgoneta	19,14 €	6,02 €

PERSONAL DE TALLERES

Jefe de Taller	574,82 €	245,37 €
Encargado de 1ª	574,82 €	222,12 €
Encargado de 2ª	574,82 €	198,81 €
Jefe de Equipo	19,14 €	7,90 €
Oficial de 1ª	19,14 €	7,65 €
Oficial de 2ª	19,14 €	6,45 €
Oficial de 3ª	19,14 €	6,02 €
Mozo de Taller	19,14 €	5,57 €
Cobrador-Electricista-Porteador	19,14 €	5,57 €
Aprendiz de 16 a 18 años	11,65 €	5,57 €
Limpiadora	3,83 €	3,55 €

