

**JUNTA DE ANDALUCÍA****DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO,  
ECONOMÍA, CONOCIMIENTO, EMPRESAS Y UNIVERSIDAD EN HUELVA****Convenio o Acuerdo: TRANSPORTE POR CARRETERA****Expediente: 21/01/0069/2020****Fecha: 10/11/2020****Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN****Código 21000475011981.**

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA EL AÑO 2020.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA EL AÑO 2020, que fue suscrito con fecha 9 de octubre de 2020 por la Asociación Onubense de Transportes por Carretera y por los representantes de los trabajadores de las centrales sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto del Presidente 3/2020, de 3 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, modificado por Decreto 115/2020, de 8 de septiembre; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por la disposición adicional sexta del Decreto 114/2020, de 8 de septiembre y disposiciones concordantes, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, ANTONIO AUGUSTÍN VÁZQUEZ.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA DE  
LA PROVINCIA DE HUELVA AÑO 2020****CAPITULO I****DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL****ARTÍCULO 2º.- AMBITO TEMPORAL****ARTÍCULO 3º.- DENUNCIA****ARTÍCULO 4º.- GARANTÍA PERSONAL****ARTÍCULO 5º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN****ARTÍCULO 6º.- COMISIÓN PARITARIA****ARTÍCULO 7º.- S.E.R.C.L.A.**

**ARTÍCULO 8º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

**ARTÍCULO 9º.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL**

**ARTÍCULO 10º.- PRINCIPIO DE IGUALDAD**

## **CAPÍTULO II**

### **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**ARTÍCULO 11.- CRITERIOS GENERALES**

**ARTÍCULO 12º.-FACTORES DE VALORACIÓN**

**ARTÍCULO 13º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**ARTÍCULO 14º.- ADAPTACIÓN DEL ANTIGUO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

**ARTÍCULO 15º.- MOVILIDAD FUNCIONAL**

## **CAPÍTULO III**

### **JORNADA LABORAL**

**ARTÍCULO 16º.- JORNADA LABORAL**

**ARTÍCULO 17º.- HORAS DE ESPERA**

## **CAPÍTULO IV**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**ARTICULO 18º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**ARTÍCULO 19º.- CONTRATACIÓN**

**ARTÍCULO 20º.- PERÍODO DE PRUEBA**

**ARTÍCULO 21º.- PREAVISO**

**ARTICULO 22º.- PROMOCIÓN**

**ARTÍCULO 23º.- PLURIEMPLEO**

## **CAPÍTULO V**

### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

**ARTÍCULO 24º.- CONDICIONES ECONÓMICAS**

**ARTÍCULO 25º.- SALARIOS DEL CONVENIO**

**ARTÍCULO 26º.- COMPLEMENTO PERSONAL**

**ARTÍCULO 27º.- PLUS DE CONVENIO**

**ARTÍCULO 28º.- PLUS DE TRANSPORTE**

**ARTÍCULO 29º.- COMPLEMENTOS PERIÓDICOS O GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

**ARTICULO 30º.- PLUS DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO**

**ARTÍCULO 31º.- PLUS DE PELIGROSIDAD**

**ARTÍCULO 32º.- PLUS DE NOCTURNIDAD**

**ARTÍCULO 33º.- COMPENSACIÓN POR CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 34º.- QUEBRANTO DE MONEDA**

**ARTÍCULO 35º.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

**ARTÍCULO 36º.- LOCOMOCIÓN Y DIETAS**

**ARTICULO 37º.- VACACIONES**

**ARTÍCULO 38º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS**



**CAPÍTULO VI****OTRAS MEJORAS SOCIALES Y DE OTRA ÍNDOLE****ARTÍCULO 39º.- INDEMNIZACIONES COMPLEMENTARIAS POR ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE DE TRABAJO****ARTÍCULO 40º.- SEGURO DE ACCIDENTE****ARTÍCULO 41º.- RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCIR****ARTÍCULO 42º.- CAPACIDAD DISMINUIDA****ARTÍCULO 43º.- AYUDA ESCOLAR****ARTÍCULO 44º.- AYUDA A TRABAJADORES CON HIJOS DISMINUIDOS****ARTÍCULO 45º.- ROPA DE TRABAJO****CAPITULO VII****SALUD LABORAL****ARTICULO 46º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****ARTICULO 47º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO****CAPITULO VIII****REPRESENTACIÓN SINDICAL****ARTICULO 48º.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES****CAPÍTULO IX****SUBROGACIÓN DEL PERSONAL EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA****ARTÍCULO 49º.-****DISPOSICIÓN FINAL****CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE HUELVA AÑO 2020****CAPITULO I****DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1º.- AMBITO 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 2º.- AMBITO TEMPORAL**

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2020, sea cual fuere la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia, y finalizará el día 31 de diciembre del 2020.

**ARTÍCULO 3º.- 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 4º.- 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 5º.- 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 6º.- 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) y 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 7º.- 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 8º.- 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

## **ARTICULO 9º.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTOS PARA LA NO APLICACIÓN DEL REGIMEN SALARIAL**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **ARTÍCULO 10º.- 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 indirectas 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**

### **CLASIFICACION PROFESIONAL**

#### **ARTÍCULO 11º.- CRITERIOS GENERALES**

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación Y aplicación de los factores de valoración que a continuación se determinarán.

#### **ARTÍCULO 12º.- FACTORES DE VALORACIÓN**

En la clasificación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio al Grupo Profesional se ha ponderado los siguientes factores:

Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

Formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

Mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

Responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

#### **ARTÍCULO 13º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido en general de la prestación, se establecen con carácter normativo los siguientes Grupos Profesionales y los contenidos que los definen.

Los trabajadores serán asignados a un determinado Grupo Profesional, según los factores de valoración antes citados.

#### **GRUPO PROFESIONAL I**

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.



Se encuadran dentro de este grupo las categorías que se relacionan en la Tabla salarial anexa dentro del mismo.

### **GRUPO PROFESIONAL II**

Criterios generales: Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo. Puede tener personal a su cargo.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo las categorías que se relacionan en la Tabla salarial anexa dentro del mismo.

### **GRUPO PROFESIONAL III**

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

Formación: Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo las categorías que se relacionan en la Tabla salarial anexa dentro del mismo.

### **ARTÍCULO 14º.- ADAPTACIÓN DEL ANTIGUO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El antiguo y ya desechado sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

### **ARTÍCULO 15º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.**

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO III**

### **JORNADA LABORAL**

#### **ARTÍCULO 16.- 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 previsto 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 17.- HORAS DE ESPERA.**

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



## **CAPÍTULO IV**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 18.- 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 19º.- 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 previstas en el Capítulo III de la Orden 21 de julio de 2005.

#### **ARTÍCULO 20º.- 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 trabajadores. 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.

El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores establecido en la ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, dispondrá de un período de prueba que será de un año en todo caso.

#### **ARTÍCULO 21º.- 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 22º.- PROMOCION**

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 23º.- 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 V**

### **CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **ARTÍCULO 24º.- 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 25º.- SALARIOS DEL CONVENIO.**

Los sueldos y salarios que se establecen en este convenio para el año 2.020 serán los que se insertan en la tabla salarial anexa que ya han sido incrementados en un 2%, respecto a las del convenio inmediatamente anterior.

**ARTÍCULO 26º.- COMPLEMENTO PERSONAL**

Desde 1º 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 27º.- 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 28º.- PLUS DE TRANSPORTE**

Se establece un plus de compensación por transporte en la cuantía de 32,75€ mensuales.

**ARTÍCULO 29º.- 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 30º.- PLUS DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO**

Se establece una prima especial de 89,19 € a aquellos conductores y demás productores que trabajan entre las 22 horas y las 6 horas en vísperas de Navidad y año nuevo.

**ARTÍCULO 31º.- 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 32º.- 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 33º.- 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 34º.- 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 29,51€ mensuales.



### **ARTÍCULO 35º.- 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 9,34€ a cada trabajador, sin tener en cuenta su sueldo o salario, complemento personal y demás emolumentos.

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 12,23 €/hora.

### **ARTÍCULO 36º.- LOCOMOCIÓN Y DIETAS**

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

Dieta provincial y comarcal: 28,93€, distribuidas en 10,11€ el almuerzo; 10,11€ la cena y 8,71€ para desayuno y alojamiento.

Dieta nacional: 43,79 €, distribuidas en 15,30€ para almuerzo; 15,30€ para cena y 13,19 € para desayuno y alojamiento.

Dieta internacional: 75.02 €, distribuidas en 26,24€ para almuerzo; 26,24€ para cena y 22,54€ 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 9.89 € cada comida.

El incremento establecido es 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 37º.- VACACIONES**

Todo el personal al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio tendrá 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 38º.- 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 o afinidad : 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 o afinidad 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 abonadas a los trabajadores a razón del salario base del Convenio.

## CAPÍTULO VI

### OTRAS MEJORAS SOCIALES Y DE OTRA ÍNDOLE

#### **ARTÍCULO 39º.- 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 40º.- 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 25.662,18€.

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 al importe mencionado anteriormente.

Si la muerte o el accidente de trabajo ocurriesen 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 41º.- 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.

#### **ARTICULO 42º. 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 43º.- 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 127,87 €.

Se abonará además la cantidad de 185,00 €/año por trabajador e hijo de trabajador que realice estudios de carácter oficial a partir de los 16 años, previa acreditación.

#### **ARTÍCULO 44º.- AYUDA A TRABAJADORES CON HIJOS DISMINUIDOS**

Se establece una ayuda para cada trabajador de 136,87€/anuales, por cada hijo disminuido psíquico o físico con una minusvalía de más del 70%.

#### **ARTÍCULO 45º.- 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.

### **CAPITULO VII**

#### **SALUD LABORAL**

#### **ARTÍCULO 46º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

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

#### **ARTÍCULO 47º.- 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 VIII**

#### **REPRESENTACION SINDICAL**

#### **ARTÍCULO 48º.- 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 perjudicarle 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.

## CAPÍTULO IX

### SUBROGACIÓN DEL PERSONAL EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

#### ARTÍCULO 49º.-

Las partes convienen en establecer esta cláusula de subrogación que afectará a las empresas en el caso de vencimientos o extinción por cualquier motivo de concesiones de transportes de viajeros por carretera y de cualquier otra contratación de servicios públicos de viajeros (contratos de transporte escolar, etc.), cuando actúen como concesionarias o contratadas de la Administración Pública, de Organismos u Hospitales Públicos o de empresas participadas en exclusiva o, al menos, en el 51% por cualquier Administración Pública, si la nueva empresa adjudicataria fuera diferente a la hasta entonces prestataria de la concesión o contrato, operando la absorción de los empleados del anterior concesionario, cualquiera que sea su categoría y subrogándose la nueva empresa adjudicataria en las obligaciones que prevé el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Al término de la concesión en los términos citados anteriormente los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata, quién se subrogará en todos los derechos y obligaciones, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

Trabajadores en activo que en el momento del vencimiento pertenezcan a la empresa hasta entonces concesionaria y que lleven prestando sus servicios al menos durante cuatro meses antes del cese de la contrata.

Trabajadores en los que concurran las circunstancias establecidas en el párrafo anterior y se encuentran en situación de reserva de puesto de trabajo, vacaciones, I.T., excedencia, siempre que en el momento de acceder a estas situaciones hubieren durante al menos los cuatro meses anteriores desarrollado su actividad para la concesión.

Igualmente el alcance de la obligación lo será en cuanto a los empleados con contrato de interinidad en vigor en el momento del vencimiento de la concesión que estuvieren desempeñando predominantemente la actividad de la concesión, aún cuando no llevaran haciéndolo los cuatro meses anteriores, siempre y cuando en este caso se hallaren sustituyendo a algún empleado dentro del ámbito de la obligación contenida en este articulado.

La subrogación resultará igualmente de aplicación al personal con contrato de relevo que en el momento del vencimiento estuvieran desempeñando predominantemente la actividad de la concesión, aún cuando no llevaran haciéndolo los cuatro meses anteriores, siempre y cuando en este caso el jubilado parcial al que se sustituya se encuentre dentro de la obligación contenida en este artículo.

Los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, en el plazo de diez días hábiles, mediante los documentos que se detallan al final de este artículo. El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a través de telegrama, burofax o acta notarial, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplir este requisito la empresa entrante, automáticamente, y sin formalidades, se subrogará en todo el personal afectado.

La absorción del trabajador anteriormente prevista, se efectuará respetando su antigüedad, categoría y en general las condiciones de trabajo adquiridas en la empresa originaria.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante:

- 1.- Certificado del Organismo competente de estar al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social respecto de los trabajadores afectados.



- 2.- Fotocopias de las seis últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- 3.- Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- 4.- Relación de personal en la que se especifiquen nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de las vacaciones.
- 5.- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación.

Con el fin de velar por el cumplimiento de lo previsto en este artículo se faculta expresamente a la Comisión Paritaria de este Convenio que tendrá como función la de interpretar las reclamaciones que se dirijan por las empresas o trabajadores afectados por lo dispuesto anteriormente a cuyo efecto se seguirán los trámites previstos en el artículo 6º de este convenio.

### 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 II 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.

## TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTE POR CARRETERA PROVINCIA DE HUELVA (01-01-2020 AL 21-12-2020)

### ANEXO I

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE		PLUS CONVENIO	
<b>PROFESIONAL</b>	<b>PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO</b>				
1	Jefe de Servicio	662,68	€/MES	309,74	€/MES
1	Inspector Provincial	662,68	€/MES	282,87	€/MES
1	Ingeniero y Licenciado	662,68	€/MES	256,43	€/MES
1	Auxiliar Titulado	662,68	€/MES	229,19	€/MES
	<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>				
1	Jefe de Sección	662,68	€/MES	309,74	€/MES
1	Jefe de Negociado	662,68	€/MES	282,87	€/MES
1	Oficial de 1ª	662,68	€/MES	256,43	€/MES
1	Oficial de 2ª	662,68	€/MES	229,19	€/MES
1	Auxiliar Administrativo	662,68	€/MES	202,30	€/MES
	<b>ESTACIONES O ADMINISTRACIONES</b>				
1	Jefe de Estación de 1ª	662,68	€/MES	309,74	€/MES
1	Jefe de Estación de 2ª	662,68	€/MES	282,87	€/MES
1	Jefe de Administración de 1ª	662,68	€/MES	256,43	€/MES
1	Jefe de Administración de 2ª	662,68	€/MES	229,19	€/MES
2	Encargado de Consigna	662,68	€/MES	213,12	€/MES
2	Taquillero y Factores	662,68	€/MES	216,68	€/MES
2	Repartidor de Moto	662,68	€/MES	202,30	€/MES
	<b>AGENCIAS DE TRANSPORTES</b>				
1	Encargado General	662,68	€/MES	282,87	€/MES
1	Encargado Administración	662,68	€/MES	256,43	€/MES
3	Auxiliar de Almacén	662,68	€/MES	218,44	€/MES
3	Peón Especializado	22,06	€/DIA	6,61	€/DIA
3	Peón	22,06	€/DIA	6,43	€/DIA



**TRANSPORTES TRACCION DE SANGRE**

1	Encargado	662,68 €/MES	282,87 €/MES
1	Capataz	662,68 €/MES	256,43 €/MES
2	Correo o Conductor de Tractor	22,06 €/DIA	7,75 €/DIA
2	Volquetero y Cochero	22,06 €/DIA	7,44 €/DIA
2	Arriero	22,06 €/DIA	7,17 €/DIA

**TRANSPORTES DE MERCANCIAS Y VIAJEROS**

1	Jefe de Tráfico de 1ª	662,68 €/MES	309,74 €/MES
1	Jefe de Tráfico de 2ª	662,68 €/MES	282,87 €/MES
2	Conductor Mecánico	22,06 €/DIA	8,56 €/DIA
2	Conductor	22,06 €/DIA	8,01 €/DIA
2	Conductor Motociclo y Furgoneta	22,06 €/DIA	7,17 €/DIA
3	Ayuante y Peón Especializado	22,06 €/DIA	6,66 €/DIA
3	Peón de Carga y Descarga	22,06 €/DIA	6,43 €/DIA

**GARAJES**

1	Encargado de 1ª	662,68 €/MES	282,87 €/MES
1	Encargado de 2ª	662,68 €/MES	256,43 €/MES
1	Encargado de Almacén	662,68 €/MES	222,69 €/MES
2	Taquillero	22,06 €/DIA	7,17 €/DIA
3	Engrasador-Lavacoches	22,06 €/DIA	6,66 €/DIA
3	Guarda y Peón	22,06 €/DIA	6,43 €/DIA

**LAVADO Y ENGRASE**

1	Encargado de 1ª	662,68 €/MES	282,87 €/MES
1	Encargado de 2ª	662,68 €/MES	256,43 €/MES
2	Oficial Mecánico	22,06 €/DIA	7,17 €/DIA
3	Engrasador	22,06 €/DIA	6,66 €/DIA
3	Peón y Mozo	22,06 €/DIA	6,43 €/DIA

**TRANSPORTES DE MUEBLES Y MUDANZAS**

1	Jefe de Tráfico	662,68 €/MES	282,87 €/MES
1	Encargado de Almacén	662,68 €/MES	256,43 €/MES
1	Capataz	22,06 €/DIA	7,77 €/DIA
2	Capitonista	22,06 €/DIA	6,95 €/DIA
2	Carpintero	22,06 €/DIA	6,66 €/DIA
3	Peón Especializado	22,06 €/DIA	6,66 €/DIA
3	Peón	22,06 €/DIA	6,43 €/DIA
2	Conductor-Mecánico	22,06 €/DIA	9,63 €/DIA
2	Conductor	22,06 €/DIA	8,81 €/DIA
2	Conductor Furgoneta	22,06 €/DIA	6,95 €/DIA

**PERSONAL DE TALLERES**

1	Jefe de Taller	662,68 €/MES	282,87 €/MES
1	Encargado de 1ª	662,68 €/MES	256,43 €/MES
1	Encargado de 2ª	662,68 €/MES	229,19 €/MES
1	Jefe de Equipo	22,06 €/DIA	9,11 €/DIA
2	Oficial de 1ª	22,06 €/DIA	8,81 €/DIA
2	Oficial de 2ª	22,06 €/DIA	7,44 €/DIA
2	Oficial de 3ª	22,06 €/DIA	6,95 €/DIA
3	Mozo de Taller	22,06 €/DIA	6,43 €/DIA



2. La cuantía de la sanción que se imponga, dentro de los límites establecidos, se graduará de acuerdo a la repercusión social de la infracción, la intencionalidad, el daño o perjuicio causado, en su caso, o el número de infracciones cometidas.

#### **Artículo 65 Procedimiento sancionador.**

1. La imposición de las sanciones previstas en el presente Título corresponde al órgano que ejerza la competencia para el otorgamiento de la licencia.
2. El procedimiento se regirá según lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
3. La Entidad Local deberá ejercitar la acción penal oportuna o poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal cuando puedan constituir delito o falta.
4. La incoación del procedimiento penal dejará en suspenso la tramitación del procedimiento administrativo hasta que la mencionada Jurisdicción se haya pronunciado. No obstante, podrán adoptarse las medidas cautelares urgentes que aseguren la conservación del bien y el restablecimiento a su estado anterior.
5. En relación a las medidas accesorias, reincidencia, prescripción de infracciones y sanciones, pago de sanciones se estará a lo dispuesto en el Decreto 35/2012, de 21 de febrero de la Consejería de Obras Públicas y Vivienda de la Junta de Andalucía, por la que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Transporte Público de Viajeros y Viajeras en Automóviles de Turismo y en la Ley 2/2003, de 12 de mayo, de Ordenación de los Transportes Urbanos y Metropolitanos de Viajeros en Andalucía

#### **Disposición Transitoria Única**

Los vehículos deberán adaptarse a las características identificativas establecidas en el artículo 26 de esta ordenanza Municipal lo antes posible y, en cualquier caso, en el plazo máximo de seis meses contados a partir de la entrada en vigor de la presente Ordenanza.

#### **Disposición Final**

La presente Ordenanza, cuya redacción definitiva ha sido aprobada por el Pleno del Ayuntamiento en sesión celebrada en fecha 30-09-2020, entrará en vigor a los quince días de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.»

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía con sede en Granada, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

En Santa Olalla del Cala, a 18 de enero de 2021.- El Alcalde. Fdo.: Antonio Plaza Barrero.-

**JUNTA DE ANDALUCÍA**  
**DELEGACIÓN TERRITORIAL EN HUELVA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO**  
**CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y**  
**UNIVERSIDADES**

**Expediente n.º 3254.**

**Ref.: Corrección de errores en el texto publicado del Convenio Colectivo para las Industrias de Transportes por Carretera de la Provincia de Huelva para el año 2020.**  
**Código Convenio: 21000475011981.**

VISTO el anuncio publicado en las páginas n.º 6337 a 6351 del Boletín Oficial de la Provincia de Huelva n.º 204, de fecha 27 de noviembre de 2020, relativo al texto del Convenio Colectivo para las Industrias de Transportes por Carretera de la Provincia de Huelva para el año 2020 y a



instancia de la propia Comisión Negociadora, se aprecia error en la redacción mandada a publicar del ARTÍCULO 25, según consta en Acta de fecha 17 de diciembre del mismo año, por lo que procede subsanarla, siendo la correcta la siguiente:

“ARTÍCULO 25º.- SALARIOS DEL CONVENIO. Los sueldos y salarios que se establecen en este convenio para el año 2020 serán los que se insertan en la tabla salarial anexa”.

Se dicta la presente a fin de que se dé por subsanado este hecho y sea publicado el nuevo texto del ARTÍCULO 25 .

A 14 de enero de 2021.- EL DELEGADO TERRITORIAL. Fdo.: Antonio Agustín Vázquez.

## JUZGADOS DE LO SOCIAL

### HUELVA

### NÚMERO UNO

### EDICTO

D<sup>a</sup> MANUELA MONTEMAYOR GARRIDO SANTOS, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO 1 DE HUELVA.

HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 481/2017 a instancia de la parte actora D. ANTONIO OLIVARES SANTOS contra INSS Y TGSS, ZALDIVE S.A., ERSHIP S.A., MUTUA FREMAP, FRATERNIDAD MUPRESA, NAVIERA DEL ODIEL SA, MARITIMA COMBUSTIBLES Y SUMINISTROS SA, TERMINAL MARITIMA DE HUELVA SL, CONSIGNACIONES Y GRANELES DEL SUROESTE SA, MARITIMA DE HUELVA SL, CENTRO DE TRABAJO TEMPO ETT SL, BERGE MARITIMA SA, FOGASA y MUTUA UNIVERSAL sobre Seguridad Social en materia prestacional se ha dictado RESOLUCION de fecha 13/1/21 del tenor literal siguiente:

JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 1 DE HUELVA

C/ VAZQUEZ LOPEZ, 19, 1<sup>a</sup> PLANTA.

Tlf: 959.07.09.22-959.07.09.23 -671.56.7296, Fax: 959.01.44.07

Procedimiento: Seguridad Social en materia prestacional 481/2017

Negociado: CP

N.I.G.: 2104144S20170001983

De: D. ANTONIO OLIVARES SANTOS

Abogado: RAFAEL DOMINGO GONZALEZ BORRERO

Contra: INSS-TGSS, ZALDIVE S.A., ERSHIP S.A., MUTUA FREMAP, FRATERNIDAD MUPRESA, NAVIERA DEL ODIEL SA, MARITIMA COMBUSTIBLES Y SUMINISTROS SA, TERMINAL MARITIMA DE HUELVA SL, CONSIGNACIONES Y GRANELES DEL SUROESTE SA, MARITIMA DE HUELVA SL, CENTRO DE TRABAJO TEMPO ETT SL, BERGE MARITIMA SA, FOGASA y MUTUA UNIVERSAL

Abogado: SARA DEL CARMEN ROMERO DIAZ, JOSE LUIS CASADO PEREZ, MIGUEL ANGEL DOMINGUEZ CARO, LUIS ALBERTO LLERENA MAESTRE, FLORENCIA CARRETERO GONZALEZ, MARIA JESUS LOPEZ SANCHEZ

**DILIGENCIA DE ORDENACIÓN DEL LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA SR./A. D./D\ MANUELA MONTEMAYOR GARRIDO SANTOS**

En HUELVA a trece de enero de dos mil veintiuno

