JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO

CONSEJERÍA DE TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES

DELEGACIÓN TERRITORIAL EN HUELVA

Convenio o Acuerdo: TRANSPORTE POR CARRETERA

Expedíente: 21/01/0048/2022

Fecha: 26/04/2022

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, MERCANCIAS Y VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA LOS AÑOS 2021, 2022, 2023 Y 2024.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA, MERCANCIAS Y VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA LOS AÑOS 2021, 2022, 2023 Y 2024, que fue suscrito con fecha 21 de abril de 2022 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; 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 226/2020, de 29 de diciembre, 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 Ia 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 AUGUSTIN VAZQUEZ

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA, MERCANCÍAS Y VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE HUELVA AÑOS 2021-2024

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

ARTÍCULO 2º.- AMBITO TEMPORAL

ARTÍCULO 3º.- DENUNCIA

ARTÍCULO 4º.- GARANTÍA PERSONAL

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 ACTIVIDAD.

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

ARTICULO 41º.- RETIRADA DE PERMISO DE CONDUCIR

ARTICULO 42º.- PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 43º.- AYUDA ESCOLAR

ARTÍCULO 44º.- AYUDA A TRABAJADORES/AS CON HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 45º.- LACTANCIA Y NACIMIENTO DE HIJOS/AS PREMATUROS/AS

ARTÍCULO 46º.- REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE UN/A MENOR O DE UN FAMILIAR.

ARTÍCULO 47º.- EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 48º.- PAREJAS DE HECHO.

ARTÍCULO 49º.- ROPA DE TRABAJO

CAPITULO VII

SALUD LABORAL

ARTICULO 50º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTICULO 51º.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

CAPITULO VIII

REPRESENTACIÓN SINDICAL

ARTICULO 52º.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES

CAPÍTULO IX

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS

ARTÍCULO 53º.-

DISPOSICIÓN FINAL

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTES POR CARRETERA, MERCANCÍAS Y VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE HUELVA AÑOS 2021 A 2024.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL

El presente convenio se aplicará a todas las empresas de transportes por carretera, mercancías, viajeros, garajes y de lavados y engrases de la provincia de Huelva, excepto aquéllas que tengan convenio de empresas 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 2021, sea cual fuere la fecha de su publicación en el “Boletín Oficial” de la Provincia, y finalizará el día 31 de diciembre del 2024.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

ARTÍCULO 3º.- DENUNCIA

Si las partes, dentro del plazo de seis meses anteriores a la extinción de la vigencia del actual convenio deseasen 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 caso de que durante el plazo de un año desde su denuncia para negociar un nuevo convenio no fuere alcanzado un acuerdo, en defecto de pacto y sin perjuicio de la solución final de los procedimientos de mediación o arbitraje, el presente convenio quedará automáticamente prorrogado de año en año, hasta en tanto no haya otro Convenio Colectivo que lo sustituya en su integridad. Entendiéndose, en todo caso, que el acuerdo que se alcanzara durante la negociación en período de prórroga será objeto de aplicación desde su publicación en el BOP y con la retroactividad que en el mismo se acuerde.

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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 Empresario/as (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 y resolver cualquier cuestión que se le plantee en el plazo de 15 días, salvo en los casos en que los plazos procésales 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 de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional publicado en el BOJA de 09 de febrero de 2015, y su 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/as trabajadores/as y empresario/as incluidos/as 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/as empresarios/as y sus trabajadores/as, 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, así como reducciones de jornadas vinculadas con el cuidado de hijos y familiares, se someterán a los procedimientos contemplados en el S.E.R.C.L.A. de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional publicado en el BOJA de 09 de febrero de 2015, y su reglamento de desarrollo., 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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/a 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/as trabajadores/as en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las decisiones del empresario/a que supongan un trato desfavorable de los/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as incluidos/as 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/as 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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/as trabajadores/as serán asignados/as a un determinad, 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/la trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario/a 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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/a así esté establecido o se estableciese.

De conformidad con lo establecido en el artículo 34.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el artículo 10 del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35.5 de la mencionada ley, las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este Convenio deberán implantar un sistema fiable de control o verificación de la jornada efectivamente realizada por las personas trabajadoras a través de la consulta con la Representación Legal de los/as Trabajadores/as. En cualquier caso, dicho sistema deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo objetivos y fácilmente verificables por la persona trabajadora, la representación social y la Inspección de Trabajo.

Mensualmente las empresas entregarán a los/as trabajadores/as que lo soliciten un resumen de su registro horario en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de su jornada diaria, así como la jornada realizada semanalmente.

Dicho resumen estará a disposición de la representación legal de los/as trabajadores/as, que lo pueden solicitar en cualquier momento para su comprobación.

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/as trabajadores/as.

ARTÍCULO 19º.-CONTRATACIÓN

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

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/as demás trabajadores/as. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores/as, el período de prueba no podrá exceder de tres meses para los/as trabajadores/as que no sean técnicos titulados.

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/a en concepto de liquidación.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

Las empresas estarán obligadas en los casos de contrato de trabajo de duración determinada superior a un mes, a preavisar al trabajador/a de su cese con 15 días de antelación. El/la trabajador/a 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/a 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/as no dados/as 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/as trabajadores/as 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 los años 2021, 2022, 2023 y 2024 serán los que se insertan en la tabla salarial anexa que ya han sido incrementados en:

- 0% para el año 2021 respecto de las tablas publicadas en el año 2020.
- 4% para el año 2022, respecto de las tablas del año 2021 insertada en la tabla salarial anexa. Una vez calculado el 4% de subida, aquellas categorías que no alcancen el importe establecido en el SMI vigente en el año 2022, se incrementan hasta alcanzar el mencionado importe. De esta forma, en la tabla salarial anexa correspondiente al año 2022, todas las categorías profesionales respetan el SMI vigente en ese ejercicio.
- 3.5% para el año 2023, respecto de las tablas del año 2022 insertada en la tabla salarial anexa.
- 3.5% para el año 2024, respecto de las tablas del año 2023 insertada en la tabla salarial anexa.

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/as trabajadores/as 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/as los/as trabajadores/as 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 ACTIVIDAD

Con vigencia desde la publicación en el boletín oficial del presente convenio, el plus de compensación por transporte pasará a denominarse plus de actividad, sustituyendo al mismo, teniendo la consideración de concepto salarial.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

Este plus de actividad tendrá una cuantía de:

- 32,75€ mensuales para el año 2021.
- 34,06€ mensuales para el año 2022.
- 35,25€ mensuales para el año 2023.
- 36.48€ mensuales para el año 2024.

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, el plus de convenio y el plus de actividad. El plus de actividad se abonará en todas las gratificaciones extraordinarias a partir de la publicación en el Boletín Oficial del presente convenio.

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

ARTICULO 30º.- PLUS DE NAVIDAD Y AÑO NUEVO

Se establece una prima especial de 89,19 € en el año 2021, 92,76€ en el año 2022, 96,00€ en el año 2023 y 99,36€ en el año 2024 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 en el año 2021, 30,69€ en el año 2022, 31,76€ en el año 2023 y 32,87€ en el año 2024.

Los conductores/as que en los servicios discrecionales perciban una cantidad dineraria por concepto de cobro de factura por los servicios prestados a terceros, percibirá en concepto de quebranto de moneda la cantidad dineraria proporcional de la cantidad asignada, 29,51€ mensuales en el año 2021, 30,69€ en el año 2022, 31,76€ en el año 2023 y 32,87€ en el año 2024, conforme a los servicios discrecionales prestados en el mes en curso.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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€ en el año 2021, 9,71€ en el año 2022, 10,05€ en el año 2023 y 10,40€ en el año 2024 a cada trabajador/a, sin tener en cuenta su sueldo o salario, complemento personal y demás emolumentos.

Horas de festivo y días de descanso. - Cuando un/a trabajador/a 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 en el año 2021, 12,72€/ hora en el año 2022, 13,17€/hora en el año 2023 y 13,63€/ hora en el año 2024.

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:

Para el año 2021: 28,93€, distribuidas en 10,11€ el almuerzo; 10,11€ la cena y 8,71€ para desayuno y alojamiento.

Para el año 2022: 30,09€, distribuidas en 10,51€ el almuerzo; 10,51€ la cena y 9,07€ para desayuno y alojamiento.

Para el año 2023: 31,14€, distribuidas en 10,88€ el almuerzo; 10,88€ la cena y 9,38€ para desayuno y alojamiento.

Para el año 202: 32,23€, distribuidas en 11,26€ el almuerzo; 11,26€ la cena y 9,71€ para desayuno y alojamiento.

Dieta nacional:

Para el año 2021: 43,79 €, distribuidas en 15,30€ para almuerzo; 15,30€ para cena y 13,19 € para desayuno y alojamiento.

Para el año 2022: 45,54 €, distribuidas en 15,91€ para almuerzo; 15,91€ para cena y 13,72 € para desayuno y alojamiento.

Para el año 2023: 47,13 €, distribuidas en 16,47€ para almuerzo; 16,47€ para cena y 14,19 € para desayuno y alojamiento.

Para el año 2024: 48,78 €, distribuidas en 17,05€ para almuerzo; 17,05€ para cena y 14,68 € para desayuno y alojamiento.

Dieta internacional:

Para el año 2021: 75,02 €, distribuidas en 26,24€ `para almuerzo; 26,24€ para cena y 22,54€ para desayuno y alojamiento.

Para el año 2022: 78,02 €, distribuidas en 27,29€ `para almuerzo; 27,29€ para cena y 23,44€ para desayuno y alojamiento.

Para el año 2023: 80,75 €, distribuidas en 28,25€ `para almuerzo; 28,25€ para cena y 24,25€ para desayuno y alojamiento.

Para el año 2024: 83,58 €, distribuidas en 29,24€ `para almuerzo; 29,24€ para cena y 25,10€ para desayuno y alojamiento.

Comida en plaza: la comida, almuerzo o cena que por necesidades del servicio y a petición de la empresa no pueda realizarse en la franja horaria y en el tiempo que a continuación se indica, se abonará a razón de 9,89 € en el año 2021, 10,29€ en el año 2022, 10,65€ en el año 2023 y 11,02€ en el año 2024 cada comida.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

La comida en plaza tendrá la siguiente franja horaria:

Para el almuerzo: de 12:00 a 17:00 horas.

Para la cena: De 20:00 a 00:00 horas.

El tiempo dedicado a la comida serán de 45 minutos.

El incremento establecido es este articulo 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/a durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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/a: 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/la trabajador/a tendrá derecho a dos días y cuando con tal motivo necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Estos días de licencia podrán disfrutarse a elección del trabajador/a de forma consecutiva o bien en días alternos, siempre que el familiar permanezca ingresado.

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

g) Para los/as trabajadores/as 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 carné 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/a en un plazo de siete días, y serán abonadas a los/as trabajadores/as/as a razón del salario base del Convenio. Los días de licencia se empezarán a contabilizar en el primer día hábil de trabajo del trabajador/a.

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/as trabajadores/as afectados/as, 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/la trabajador/a se encuentre hospitalizado/a.

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/as 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/as.

Las empresas con menos de cinco trabajadores/as, están obligadas a concertar una póliza de seguro por retirada del carné 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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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. PERSONAS CON DISCAPACIDAD. -

La empresa, siempre que le sea posible, acoplará al trabajador/a 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/as por cada hijo comprendido entre los 3 y 16 años, la cantidad de 127,87 € en el año 2021, 132,98€ en el año 2022, 137,63€ en el año 2023 y 142,45€ en el año 2024

Se abonará además la cantidad de 185,00 €/año en el año 2021, 192,4€/año en el año 2022, 199,13€/año en el año 2023 y 206,10€/año en el año 2024 por trabajador/a e hijo/a de trabajador/a que realice estudios de carácter oficial a partir de los 16 años, previa acreditación.

ARTÍCULO 44º.- AYUDA A TRABAJADORES/AS CON HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD

Se establece una ayuda para cada trabajador/a de 136,87€/anuales en el año 2021, 142,34€/anuales en el año 2022, 147,32€/anuales en el año 2023 y 152,48€/ anuales en el año 2024, por cada hijo/a con discapacidad psíquico o físico con una minusvalía de más del 70%.

ARTÍCULO 45º.- LACTANCIA Y NACIMIENTO DE HIJOS/AS PREMATUROS/AS

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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 este 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 previo acuerdo con la empresa.

   La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

   Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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 dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario/a con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

ARTÍCULO 46º.- REDUCCIONES DE JORNADAD POR CUDADO DE UN MENOR O DE UN FAMILIAR.

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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

El progenitor, adoptante, 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 menor cumpla los veintitrés. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho 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.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute corresponderán a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario/a con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute 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.

ARTÍCULO 47º.- EXCEDENCIAS

1.- Excedencia forzosa. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- Excedencia voluntaria. - El/la trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3.- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el/la empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

ARTÍCULO 48º.- PAREJAS DE HECHO

Las parejas de hecho disfrutarán de todas las garantías y derechos emanados del presente convenio, siempre que su situación esté regulada en el modo y manera que dicte la Ley.

ARTÍCULO 49º.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas que así lo requieran a sus trabajadores/as vendrán obligadas a facilitarles la correspondiente ropa de trabajo, aquéllas que no lo requieran deberán entregarles dos uniformes completos al año adecuado a la exigencia del servicio que presten. Dichos uniformes se facilitarán al personal en los meses de Abril y Octubre, antes del día 20 de cada uno de los mencionados meses, siendo adecuados para los meses de verano e invierno, y que cumplan todos los requisitos de calidad necesarios para cada una de las funciones que realicen.

Al personal de nueva contratación dicho uniforme se le entregará en el momento de su incorporación a la empresa.

CAPITULO VII

SALUD LABORAL

ARTÍCULO 50º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

ARTÍCULO 51º.- 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/as trabajadores/as teniendo esta condición de confidenciales.

CAPÍTULO VIII

REPRESENTACION SINDICAL

ARTÍCULO 52º.- DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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

CAPÍTULO IX

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL EN EL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

ARTÍCULO 53º.-

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 articulo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Al término de la concesión en los términos citados anteriormente los/as trabajadores/as 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/as 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/as 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

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 fehaciente 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/a 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/as trabajadores/as afectados/as.

2.- Fotocopias de las seis últimas nóminas mensuales de los/as trabajadores/as afectados/as.

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/a afectado/a, 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/as afectados/as 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.

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE TRANSPORTE POR CARRETERA, MERCANCÍA Y VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE HUELVA (01-01-2021 AL 21-12-2024)

ANEXO I

Todos los empresarios estarán obligados a respetar el SMI (8550 euros desde el 1 de enero de 2021 al 31 de agosto de 2021 y de 4825 euros desde 1 de septiembre de 2021 a 31 de diciembre de 2021) en el caso de que alguna de las categorías profesionales no alcance el mencionado importe.

2021

	PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
PROFESIONAL			
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
	PERSONAL ADMINISTRATIVO		
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	202,3 €/MES
	ESTACIONES O ADMINISTRACIONES		
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	202,3 €/MES
	AGENCIAS DE TRANSPORTES		
1	Encargado General	662,68 €/MES	282,87 €/MES
1	Encargado Administarción	662,68 €/MES	256,43 €/MES
3	Auxiliar de Almacen	662,68 €/MES	218,44 €/MES
3	Peón Especializado	22,06 €/DIA	6,61 €/DIA
3	Peón	22,06 €/DIA	6,43 €/DIA

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

	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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

	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

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

TABLA SALARIAL

Con carácter exclusivo para el año 2022, se establece un COMPLEMENTO SMI para garantizar que, una vez incrementadas las tablas del año 2021 en un 4%, se respeten los 14.000 euros anuales marcados por el SMI para el año 2022.

2022		4,00%				
	PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS ACTIVIDAD	SALARIO ANUAL	COMPLEMENTO SMI 2022
PROFESIONAL						
1	Jefe de Servicio	689,19 €/MES	322,13 €/MES	34,06 €/MES	15646,64	
1	Inspector Provincial	689,19 €/MES	294,18 €/MES	34,06 €/MES	15227,39	
1	Ingeniero y Licenciado	689,19 €/MES	266,69 €/MES	34,06 €/MES	14815,04	
1	Auxiliar Titulado	689,19 €/MES	238,36 €/MES	34,06 €/MES	14390,09	
	PERSONAL ADMINISTRATIVO					
1	Jefe de Sección	689,19 €/MES	322,13 €/MES	34,06 €/MES	15646,64	
1	Jefe de Negociado	689,19 €/MES	294,18 €/MES	34,06 €/MES	15227,39	
1	Oficial de 1ª	689,19 €/MES	266,69 €/MES	34,06 €/MES	14815,04	
1	Oficial de 2ª	689,19 €/MES	238,36 €/MES	34,06 €/MES	14390,09	
1	Auxiliar Administrativo	689,19 €/MES	210,39 €/MES	34,06 €/MES	13970,54	29,46
	ESTACIONES O ADMINISTRACIONES					
1	Jefe de Estación de 1ª	689,19 €/MES	322,13 €/MES	34,06 €/MES	15646,64	
1	Jefe de Estación de 2ª	689,19 €/MES	294,18 €/MES	34,06 €/MES	15227,39	
1	Jefe de Administración de 1ª	689,19 €/MES	266,69 €/MES	34,06 €/MES	14815,04	
1	Jefe de Administración de 2ª	689,19 €/MES	238,36 €/MES	34,06 €/MES	14390,09	
2	Encargado de Consigna	689,19 €/MES	221,64 €/MES	34,06 €/MES	14139,29	
2	Taquillero y Factores	689,19 €/MES	225,35 €/MES	34,06 €/MES	14194,94	
2	Repartidor de Moto	689,19 €/MES	210,39 €/MES	34,06 €/MES	13970,54	29,46
	AGENCIAS DE TRANSPORTES					
1	Encargado General	689,19 €/MES	294,18 €/MES	34,06 €/MES	15227,39	
1	Encargado Administarción	689,19 €/MES	266,69 €/MES	34,06 €/MES	14815,04	
3	Auxiliar de Almacen	689,19 €/MES	227,18 €/MES	34,06 €/MES	14222,39	
3	Peón Especializado	22,94 €/DIA	6,87 €/DIA	34,06 €/MES	14040,39	
3	Peón	22,94 €/DIA	6,69 €/DIA	34,06 €/MES	13958,49	41,51

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

	TRANSPORTES DE MUEBLES Y MUDANZAS					
1	Jefe de Tráfico	689,19 €/MES	294,18 €/MES	34,06 €/MES	15227,39	
1	Encargado de Almacén	689,19 €/MES	266,69 €/MES	34,06 €/MES	14815,04	
1	Capataz	22,94 €/DIA	8,08 €/DIA	34,06 €/MES	14590,94	
2	Capitonista	22,94 €/DIA	7,23 €/DIA	34,06 €/MES	14204,19	
2	Carpintero	22,94 €/DIA	6,93 €/DIA	34,06 €/MES	14067,69	
3	Peón Especializado	22,94 €/DIA	6,93 €/DIA	34,06 €/MES	14067,69	
3	Peón	22,94 €/DIA	6,69 €/DIA	34,06 €/MES	13958,49	41,51
2	Conductor-Mecánico	22,94 €/DIA	10,02 €/DIA	34,06 €/MES	15473,64	
2	Conductor	22,94 €/DIA	9,16 €/DIA	34,06 €/MES	15082,34	
2	Conductor Furgoneta	22,94 €/DIA	7,23 €/DIA	34,06 €/MES	14204,19	
	PERSONAL DE TALLERES					
1	Jefe de Taller	689,19 €/MES	294,18 €/MES	34,06 €/MES	15227,39	
1	Encargado de 1ª	689,19 €/MES	266,69 €/MES	34,06 €/MES	14815,04	
1	Encargado de 2ª	689,19 €/MES	238,36 €/MES	34,06 €/MES	14390,09	
1	Jefe de Equipo	22,94 €/DIA	9,47 €/DIA	34,06 €/MES	15223,39	
2	Oficial de 1ª	22,94 €/DIA	9,16 €/DIA	34,06 €/MES	15082,34	
2	Oficial de 2ª	22,94 €/DIA	7,74 €/DIA	34,06 €/MES	14436,24	
2	Oficial de 3ª	22,94 €/DIA	7,23 €/DIA	34,06 €/MES	14204,19	
3	Mozo de Taller	22,94 €/DIA	6,69 €/DIA	34,06 €/MES	13958,49	41,51

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

TABLA SALARIAL 2023

2023 3,50%

	PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS ACTIVIDAD	SALARIO ANUAL
PROFESIONAL					
1	Jefe de Servicio	713,31 €/MES	333,4 €/MES	35,25 €/MES	16229,4
1	Inspector Provincial	713,31 €/MES	304,48 €/MES	35,25 €/MES	15795,6
1	Ingeniero y Licenciado	713,31 €/MES	276,02 €/MES	35,25 €/MES	15368,7
1	Auxiliar Titulado	713,31 €/MES	246,7 €/MES	35,25 €/MES	14928,9
	PERSONAL ADMINISTRATIVO				
1	Jefe de Sección	713,31 €/MES	333,4 €/MES	35,25 €/MES	16229,4
1	Jefe de Negociado	713,31 €/MES	304,48 €/MES	35,25 €/MES	15795,6
1	Oficial de 1ª	713,31 €/MES	276,02 €/MES	35,25 €/MES	15368,7
1	Oficial de 2ª	713,31 €/MES	246,7 €/MES	35,25 €/MES	14928,9
1	Auxiliar Administrativo	713,31 €/MES	219,79 €/MES	35,25 €/MES	14525,25
	ESTACIONES O ADMINISTRACIONES				
1	Jefe de Estación de 1ª	713,31 €/MES	333,4 €/MES	35,25 €/MES	16229,4
1	Jefe de Estación de 2ª	713,31 €/MES	304,48 €/MES	35,25 €/MES	15795,6
1	Jefe de Administración de 1ª	713,31 €/MES	276,02 €/MES	35,25 €/MES	15368,7
1	Jefe de Administración de 2ª	713,31 €/MES	246,7 €/MES	35,25 €/MES	14928,9
2	Encargado de Consigna	713,31 €/MES	229,4 €/MES	35,25 €/MES	14669,4
2	Taquillero y Factores	713,31 €/MES	233,24 €/MES	35,25 €/MES	14727
2	Repartidor de Moto	713,31 €/MES	219,79 €/MES	35,25 €/MES	14525,25
	AGENCIAS DE TRANSPORTES				
1	Encargado General	713,31 €/MES	304,48 €/MES	35,25 €/MES	15795,6
1	Encargado Administarción	713,31 €/MES	276,02 €/MES	35,25 €/MES	15368,7
3	Auxiliar de Almacen	713,31 €/MES	235,13 €/MES	35,25 €/MES	14755,35
3	Peón Especializado	23,74 €/DIA	7,11 €/DIA	35,25 €/MES	14565,5
3	Peón	23,74 €/DIA	7,05 €/DIA	35,25 €/MES	14538,2

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

	TRANSPORTE TRACCION DE SANGRE				
1	Encargado	713,31 €/MES	304,48 €/MES	35,25 €/MES	15795,6
1	Capataz	713,31 €/MES	276,02 €/MES	35,25 €/MES	15368,7
2	Correo o Conductor de Tractor	23,74 €/DIA	8,34 €/DIA	35,25 €/MES	15125,15
2	Volquetero y Cochero	23,74 €/DIA	8,01 €/DIA	35,25 €/MES	14975
2	Arriero	23,74 €/DIA	7,72 €/DIA	35,25 €/MES	14843,05
	TRANSPORTE DE MERCANCIAS Y VIAJEROS				
1	Jefe de Tráfico de 1ª	713,31 €/MES	333,4 €/MES	35,25 €/MES	16229,4
1	Jefe de Tráfico de 2ª	713,31 €/MES	304,48 €/MES	35,25 €/MES	15795,6
2	Conductor Mecánico	23,74 €/DIA	9,21 €/DIA	35,25 €/MES	15521
2	Conductor	23,74 €/DIA	8,62 €/DIA	35,25 €/MES	15252,55
2	Conductor Motociclo y Furgoneta	23,74 €/DIA	7,72 €/DIA	35,25 €/MES	14843,05
3	Ayuante y Peón Especializado	23,74 €/DIA	7,17 €/DIA	35,25 €/MES	14592,8
3	Peón de Carga y Descarga	23,74 €/DIA	7,05 €/DIA	35,25 €/MES	14538,2
	GARAJES				
1	Encargado de 1ª	713,31 €/MES	304,48 €/MES	35,25 €/MES	15795,6
1	Encargado de 2ª	713,31 €/MES	276,02 €/MES	35 25 €/MES	15368,7
1	Encargado de Almacén	713,31 €/MES	239,71 €/MES	35 25 €/MES	14824,05
2	Taquillero	23,74 €/DIA	7,72 €/DIA	35 25 €/MES	14843,05
3	Engrasador-Lavacoches	23,74 €/DIA	7,17 €/DIA	35,25 €/MES	14592,8
3	Guarda y Peón	23,74 €/DIA	7,05 €/DIA	35,25 €/MES	14538,2
	LAVADO Y ENGRASE				
1	Encargado de 1ª	713,31 €/MES	304,48 €/MES	35,25 €/MES	15795,6
1	Encargado de 2ª	713,31 €/MES	276,02 €/MES	35,25 €/MES	15368,7
2	Oficial Mecánico	23,74 €/DIA	7,72 €/DIA	35,25 €/MES	14843,05
3	Engrasador	23,74 €/DIA	7,17 €/DIA	35,25 €/MES	14592,8
3	Peón y Mozo	23,74 €/DIA	7,05 €/DIA	35,25 €/MES	14538,2

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

	TRANSPORTE DE MUEBLES Y MUDANZAS				
1	Jefe de Tráfico	713,31 €/MES	304,48 €/MES	35,25 €/MES	15795,6
1	Encargado de Almacén	713,31 €/MES	276,02 €/MES	35,25 €/MES	15368,7
1	Capataz	23,74 €/DIA	8,36 €/DIA	35,25 €/MES	15134,25
2	Capitonista	23,74 €/DIA	7,48 €/DIA	35,25 €/MES	14733,85
2	Carpintero	23,74 €/DIA	7,17 €/DIA	35,25 €/MES	14592,8
3	Peón Especializado	23,74 €/DIA	7,17 €/DIA	35,25 €/MES	14592,8
3	Peón	23,74 €/DIA	7,05 €/DIA	35,25 €/MES	14538,2
2	Conductor-Mecánico	23,74 €/DIA	10,37 €/DIA	35,25 €/MES	16048,8
2	Conductor	23,74 €/DIA	9,48 €/DIA	35,25 €/MES	15643,85
2	Conductor Furgoneta	23,74 €/DIA	7,48 €/DIA	35,25 €/MES	14733,85
	PERSONAL DE TALLERES				
1	Jefe de Taller	713,31 €/MES	304,48 €/MES	35,25 €/MES	15795,6
1	Encargado de 1ª	713,31 €/MES	276,02 €/MES	35,25 €/MES	15368,7
1	Encargado de 2ª	713,31 €/MES	246,7 €/MES	35,25 €/MES	14928,9
1	Jefe de Equipo	23,74 €/DIA	9,8 €/DIA	35,25 €/MES	15789,45
2	Oficial de 1ª	23,74 €/DIA	9,48 €/DIA	35,25 €/MES	15643,85
2	Oficial de 2ª	23,74 €/DIA	8,01 €/DIA	35,25 €/MES	14975
2	Oficial de 3ª	23,74 €/DIA	7,48 €/DIA	35,25 €/MES	14733,85
3	Mozo de Taller	23,74 €/DIA	7,05 €/DIA	35,25 €/MES	14538,2

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

TABLA SALARIAL 2024

2024 3,50%

	PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS ACTIVIDAD	SALARIO ANUAL
PROFESIONAL					
1	Jefe de Servicio	738,28 €/MES	345,07 €/MES	36,48 €/MES	16797,45
1	Inspector Provincial	738,28 €/MES	315,14 €/MES	36,48 €/MES	16348,5
1	Ingeniero y Licenciado	738,28 €/MES	285,68 €/MES	36,48 €/MES	15906,6
1	Auxiliar Titulado	738,28 €/MES	255,33 €/MES	36,48 €/MES	15451,35
	PERSONAL ADMINISTRATIVO				
1	Jefe de Sección	738,28 €/MES	345,07 €/MES	36,48 €/MES	16797,45
1	Jefe de Negociado	738,28 €/MES	315,14 €/MES	36,48 €/MES	16348,5
1	Oficial de 1ª	738,28 €/MES	285,68 €/MES	36,48 €/MES	15906,6
1	Oficial de 2ª	738,28 €/MES	255,33 €/MES	36,48 €/MES	15451,35
1	Auxiliar Administrativo	738,28 €/MES	227,48 €/MES	36,48 €/MES	15033,6
	ESTACIONES O ADMINISTRACIONES				
1	Jefe de Estación de 1ª	738,28 €/MES	345,07 €/MES	36,48 €/MES	16797,45
1	Jefe de Estación de 2ª	738,28 €/MES	315,14 €/MES	36,48 €/MES	16348,5
1	Jefe de Administración de 1ª	738,28 €/MES	285,68 €/MES	36,48 €/MES	15906,6
1	Jefe de Administración de 2ª	738,28 €/MES	255,33 €/MES	36,48 €/MES	15451,35
2	Encargado de Consigna	738,28 €/MES	237,43 €/MES	36,48 €/MES	15182,85
2	Taquillero y Factores	738,28 €/MES	241,4 €/MES	36,48 €/MES	15242,4
2	Repartidor de Moto	738,28 €/MES	227,48 €/MES	36,48 €/MES	15033,6
	AGENCIAS DE TRANSPORTES				
1	Encargado General	738,28 €/MES	315,14 €/MES	36,48 €/MES	16348,5
1	Encargado Administarción	738,28 €/MES	285,68 €/MES	36,48 €/MES	15906,6
3	Auxiliar de Almacen	738,28 €/MES	243,36 €/MES	36,48 €/MES	15271,8
3	Peón Especializado	24,57 €/DIA	7,36 €/DIA	36,48 €/MES	15075,35
3	Peón	24,57 €/DIA	7,3 €/DIA	36,48 €/MES	15048,05

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

	TRANSPORTE TRACCION DE SANGRE				
1	Encargado	738,28 €/MES	315,14 €/MES	36,48 €/MES	16348,5
1	Capataz	738,28 €/MES	285,68 €/MES	36,48 €/MES	15906,6
2	Correo o Conductor de Tractor	24,57 €/DIA	8,63 €/DIA	36,48 €/MES	15653,2
2	Volquetero y Cochero	24,57 €/DIA	8,29 €/DIA	36,48 €/MES	15498,5
2	Arriero	24,57 €/DIA	7,99 €/DIA	36,48 €/MES	15362
	TRANSPORTE DE N¡MERCANCIAS Y VIAJEROS				
1	Jefe de Tráfico de 1ª	738,28 €/MES	345,07 €/MES	36,48 €/MES	16797,45
1	Jefe de Tráfico de 2ª	738,28 €/MES	315,14 €/MES	36,48 €/MES	16348,5
2	Conductor Mecánico	24,57 €/DIA	9,53 €/DIA	36,48 €/MES	16062,7
2	Conductor	24,57 €/DIA	8,92 €/DIA	36,48 €/MES	15785,15
2	Conductor Motociclo y Furgoneta	24,57 €/DIA	7,99 €/DIA	36,48 €/MES	15362
3	Ayuante y Peón Especializado	24,57 €/DIA	7,42 €/DIA	36,48 €/MES	15102,65
3	Peón de Carga y Descarga	24,57 €/DIA	7,3 €/DIA	36,48 €/MES	15048,05
	GARAJES				
1	Encargado de 1ª	738,28 €/MES	315,14 €/MES	36,48 €/MES	16348,5
1	Encargado de 2ª	738,28 €/MES	285,68 €/MES	36,48 €/MES	15906,6
1	Encargado de Almacén	738,28 €/MES	248,1 €/MES	36,48 €/MES	15342,9
2	Taquillero	24,57 €/DIA	7,99 €/DIA	36,48 €/MES	15362
3	Engrasador-Lavacoches	24,57 €/DIA	7,42 €/DIA	36,48 €/MES	15102,65
3	Guarda y Peón	24,57 €/DIA	7,3 €/DIA	36,48 €/MES	15048,05
	LAVADO Y ENGRASE				
1	Encargado de 1ª	738,28 €/MES	315,14 €/MES	36,48 €/MES	16348,5
1	Encargado de 2ª	738,28 €/MES	285,68 €/MES	36,48 €/MES	15906,6
2	Oficial Mecánico	24,57 €/DIA	7,99 €/DIA	36,48 €/MES	15362
3	Engrasador	24,57 €/DIA	7,42 €/DIA	36,48 €/MES	15102,65
3	Peón y Mozo	24,57 €/DIA	7,3 €/DIA	36,48 €/MES	15048,05

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es

	TRANSPORTE DE MUEBLES Y MUDANZAS				
1	Jefe de Tráfico	738,28 €/MES	315,14 €/MES	36,48 €/MES	16348,5
1	Encargado de Almacén	738,28 €/MES	285,68 €/MES	36,48 €/MES	15906,6
1	Capataz	24,57 €/DIA	8,65 €/DIA	36,48 €/MES	15662,3
2	Capitonista	24,57 €/DIA	7,74 €/DIA	36,48 €/MES	15248,25
2	Carpintero	24,57 €/DIA	7,42 €/DIA	36,48 €/MES	15102,65
3	Peón Especializado	24,57 €/DIA	7,42 €/DIA	36,48 €/MES	15102,65
3	Peón	24,57 €/DIA	7,3 €/DIA	36,48 €/MES	15048,05
2	Conductor-Mecánico	24,57 €/DIA	10,73 €/DIA	36,48 €/MES	16608,7
2	Conductor	24,57 €/DIA	9,81 €/DIA	36,48 €/MES	16190,1
2	Conductor Furgoneta	24,57 €/DIA	7,74 €/DIA	36,48 €/MES	15248,25
	PERSONAL DE TALLERES				
1	Jefe de Taller	738,28 €/MES	315,14 €/MES	36,48 €/MES	16348,5
1	Encargado de 1ª	738,28 €/MES	285,68 €/MES	36,48 €/MES	15906,6
1	Encargado de 2ª	738,28 €/MES	255,33 €/MES	36,48 €/MES	15451,35
1	Jefe de Equipo	24,57 €/DIA	10,14 €/DIA	36,48 €/MES	16340,25
2	Oficial de 1ª	24,57 €/DIA	9,81 €/DIA	36,48 €/MES	16190,1
2	Oficial de 2ª	24,57 €/DIA	8,29 €/DIA	36,48 €/MES	15498,5
2	Oficial de 3ª	24,57 €/DIA	7,74 €/DIA	36,48 €/MES	15248,25
3	Mozo de Taller	24,57 €/DIA	7,3 €/DIA	36,48 €/MES	15048,05

Diputación Provincial de Huelva
Documento firmado electrónicamente (de acuerdo a la Ley 59/2003) el 11/05/2022 a las 00:00:23
Autenticidad verificable mediante **Código Seguro de Verificación DPHxs+ZzGHmkUA+R+T9a9GidEgA==** en https://verifirma.diphuelva.es