

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y BIENESTAR SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y EMPLEO

CVE-2011-7036 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa "Setex Aparki, S.A." para la ciudad de Santander.*

Código de Convenio número 39003322012008.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa "Setex Aparki, S. A.", para la ciudad de Santander, suscrito en fecha 5 de abril de 2011, por una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma; y de otra, por la mayoría de los miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el artículo 2 del Decreto 60/2010, de 23 de septiembre, por el se crea el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria; y, en orden a las competencias asumidas en materia de ejecución de la legislación laboral por la Comunidad Autónoma de Cantabria,

SE ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como su depósito.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 12 de mayo de 2011.
El director general de Trabajo y Empleo,
Tristán Martínez Martínez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "SETEX APARKI, S. A.", PARA LA CIUDAD DE SANTANDER

I.- CONFIGURACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte la empresa "Setex Aparki, S. A." y de otra la representación de los trabajadores/as de la empresa en Cantabria y las Federaciones de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT, y el Sindicato SCAT. Reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

CVE-2011-7036

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

Artículo 2.- Ámbito territorial.

El presente Convenio afectará a todos los trabajadores/as de la Empresa, "Setex Aparki, S. A." en la Ciudad de Santander, reflejados en las categorías del presente Convenio.

Artículo 3.- Ámbito personal.

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones previstas en el Artículo 2º, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.- Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2012.

Artículo 5.- Denuncia.

El presente Convenio quedará denunciado a la tácita el 31 de diciembre de 2012, en tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

Artículo 6.- Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza u origen de la misma. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación, sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En otro caso, las mejoras resultantes del presente Convenio absorberán las establecidas legalmente.

Artículo 7.- Garantías personales.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en el cómputo anual y a título personal, que viniera disfrutando cada trabajador.

Artículo 8.- Tramitación del convenio.

El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan, de conformidad con la vigente legislación al respecto.

Artículo 9.- Comisión mixta paritaria.

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y seguimiento del presente Convenio en un plazo de quince días (15) desde su firma.

Esta Comisión estará integrada paritariamente como máximo por dos representantes de las organizaciones sindicales y dos representantes de la empresa, firmantes del Convenio.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la Empresa, y serán asignadas libremente por ellas, quienes tendrán voz pero no voto.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio.
- b) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan iniciarse por partes legitimadas para ello, en relación con

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

la aplicación y/o interpretación de este Convenio, sin que ello pueda ocasionar retrasos que perjudiquen las acciones de las partes. Transcurrido un mes desde la solicitud de intervención y la pertinente resolución de la Comisión Mixta quedará expedita la vía correspondiente.

c) La Comisión Mixta podrá elaborar un informe sobre las cuestiones que las partes estimen convenientes para el mejor desarrollo y aplicación del Convenio.

d) Todas las funciones que se deriven del clausulado del presente Convenio y todas las funciones que se determinen durante la vigencia del Convenio legalmente.

Artículo 10.- Adhesión al Orecla.

Cuando la Comisión Mixta Paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se le sometan, en virtud del artículo anterior, la empresa y la representación de los trabajadores, incluidos en el ámbito subjetivo de este convenio, se obligan a recurrir a los Procedimientos de mediación o conciliación para la Resolución de Conflictos Laborales previstos en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Artículo 11.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, de modo que el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide alguno de sus pactos. En este caso, las partes signatarias del Convenio se obligan a reunirse en un plazo de quince días desde que la resolución que anule o invalide parcialmente el Convenio sea firme, para alcanzar una solución al respecto.

Transcurridos 60 días sin llegar a un acuerdo, se iniciarán negociaciones para un nuevo Convenio Colectivo.

II.- REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1.- Materias de índole económico.

Artículo 12.- Retribuciones.

Las retribuciones del personal afectado por este convenio se componen de salario base y de los complementos salariales y extrasalariales que se determinan a continuación.

Artículo 13.- Salario base.

Las retribuciones por este concepto y para cada categoría profesional, son las que figuran en el anexo.

Artículo 14.- Antigüedad.

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable desde el primer día en que el trabajador comenzó a prestar servicios en la Empresa. El abono económico se hará a razón del 5 por ciento del salario base por cada trienio de antigüedad.

Los trienios se computarán en razón del tiempo trabajado en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el trienio. La bonificación por los años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extras.

Artículo 15.- Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores percibirán las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, en la cuantía cada una de ellas de treinta días de salario base, antigüedad y plus convenio, siendo su devengo semestral.

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

Artículo 16.- Paga de compensación social.

Los trabajadores percibirán una paga de 600€, a cobrar el mes de mayo de cada año, el devengo de esta paga será de 15 de mayo a 14 de mayo.

Artículo 17.- Plus convenio.

Todo el personal percibirá por este concepto la cantidad que aparece reflejada en las tablas salariales del anexo.

Artículo 18.- Plus de complemento de puesto de trabajo.

Se establece este plus para todos los trabajadores acogidos a este convenio, abonándose la cantidad de 1,36 euros, diarios por cada día de presencia en el puesto de trabajo. No se considerará la presencia cualquier ausencia justificada o injustificada. Para el cobro de este plus se considera presencia en el puesto de trabajo, mínimo tres horas por jornada.

Artículo 19.- Plus mantenimiento de vestuario.

El personal afectado por este Convenio y encuadrado en las categorías profesionales de técnico de mantenimiento, conductor, inspector, controlador, encargado de depósito y peón, percibirá un plus de vestuario de naturaleza extrasalarial para suplir los gastos ocasionados por la limpieza y mantenimiento del uniforme. Este plus se fija en una cantidad anual, que se percibirá prorrateada mensualmente durante los doce meses del año, según cantidades del anexo.

Artículo 20.- Quebranto de moneda.

El personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidad en orden al arqueo de caja, se le abonará en concepto de "quebranto de moneda", la cantidad de 40,23 euros mensuales. El quebranto de moneda se percibirá mensualmente, excluyéndose el mes de vacaciones en el que no se causará derecho al mismo.

Artículo 21.-Custodia y mantenimiento de P.D.A. e impresora.

El personal que utiliza, custodia y alimenta la P.D.A. e Impresora, percibirá mensualmente un plus de naturaleza extrasalarial para el mantenimiento y custodia de los mismos, por el importe que figura en la tabla, que se distribuirá mensualmente durante los doce meses del año según cantidades del anexo.

Artículo 22.- Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad para todo el personal que realice su jornada entre las 22:00 horas y las 6,00 horas del día siguiente, consistente en 8,96 euros por jornada, abonándose por día efectivamente trabajado, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

Artículo 23.- Pluses festivos, dominical y 24,25, 31 de diciembre y 1 de enero.

La Empresa abonará la cantidad de 41,37 euros por cada festivo trabajado y 19,66 euros por cada domingo trabajado. Las noches del 24 y 31 de diciembre y los días 25 de diciembre y 1 de enero, el plus festivo será de 51,00 euros día o noche.

Artículo 24.- Plus recaudación y conteo.

Los técnicos de mantenimiento tendrán las funciones de recaudación y conteo, y recibirán el plus que figura en el anexo, excepto el mes de vacaciones. Todo el personal que realiza estas funciones y no tenga esta categoría recibirá 1,90 euros diarios.

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

Artículo 25.- Horas extraordinarias.

La retribución se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Valor hora extraordinaria} = \frac{(\text{S. B.} + \text{ANTG.} + \text{P. CONV.}) \times 14 \times (1,75)}{1.729 \text{ horas}}$$

Siendo:

S. B.:	Salario base.
ANTG.:	Antigüedad.
P. CONV.:	Plus convenio.

Artículo 26.- Trabajo en día libre.

Por acuerdo entre cada trabajador y la Empresa, el trabajo realizado en día libre será compensado mediante el abono como horas extraordinarias o el disfrute de descanso.

Artículo 27.- Prima por reducción de absentismo.

Con objeto de reducir el absentismo, se establece una paga cada semestre abonándose en los meses de julio y enero, respectivamente, que se devengará durante los mismos, es decir, primer semestre: de enero a junio inclusive; y segundo semestre de julio a diciembre inclusive. Dicha prima se percibirá en función de las premisas dispuestas en el presente artículo.

A efectos de cómputo de absentismo no se considerará como día no trabajado el día de asuntos propios, los días en situación de I. T. por accidente laboral o enfermedad profesional, la baja laboral por descanso maternal y cualquier tipo de suspensión de contrato, así como licencias y permisos contemplados en los artículos 34, 35, 36, 48 y 52, y debidamente justificados, salvo el permiso para ir al médico que no se justifique en todo el horario cuando exceda del 30% de la jornada diaria.

Baremo de percepción semestral:

0 a 4 días naturales:	125,00
5 a 6 días naturales:	70,00
7 a 11 días naturales:	35,00
Más de 12 días naturales:	0,00

Artículo 28.- Anticipos

Los trabajadores podrán solicitar el anticipo de una mensualidad de salario y/o las cantidades devengadas en la fecha de solicitud de la paga extraordinaria que corresponda.

Las cantidades anticipadas se descontarán en la nómina del mes cuyo anticipo se solicita y/o en su caso en la nómina de la paga extraordinaria que corresponda.

III.- MATERIAS DE ÍNDOLE LABORAL

1.- Jornada de trabajo

Artículo 29.- Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, apartado quinto, del Estatuto de los Trabajadores, la jornada laboral se fija en 1729 horas anuales de trabajo efectivo. En caso de que durante la vigencia de este Convenio, la jornada marcada en el Convenio estatal de aparcamiento regulado, fuese inferior a la aquí pactada, se aplicará la jornada del Convenio estatal.

CVE-2011-7036

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

Todo el personal tendrá derecho a 30 minutos de pausa a lo largo de su jornada continuada, que correrán a cargo de la empresa y serán divididos en dos períodos de 15 minutos para la plantilla que trabaje a jornada partida, computándose estos tiempos desde la petición del descanso, hasta la incorporación a su puesto de trabajo.

Artículo 30.- Calendario laboral.

Para cada año, y en el mes de noviembre del año anterior, se confeccionarán los calendarios y horarios generales. Estos calendarios y horarios se negociarán entre la representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

El personal adscrito al Servicio de Grúa disfrutará de media jornada en función de las necesidades del Servicio, siempre en torno a las fechas navideñas.

El cumplimiento de estos calendarios permitirá los cambios de turnos entre trabajadores/as de igual categoría sin discriminación alguna, dando siempre comunicación a la empresa con una antelación mínima de 24 horas.

Se continuarán respetando los cambios voluntarios de turno y de vacaciones entre los trabajadores y con la empresa, como se viene haciendo hasta ahora. Estos cambios serán siempre voluntarios y de común acuerdo entre las partes que lo realizan. Una vez aceptado dicho cambio, éste será firme.

Estos cambios deberán respetar el cómputo anual de horas del Convenio. Se regularizarán las horas de forma cuatrimestral para evitar desfases. Si hubiera horas pendientes en un cuatrimestre se regularizarán en el siguiente, a excepción del último cuatrimestre en el que no pueden quedar pendientes a 31 de diciembre.

Artículo 31.- Horas extraordinarias.

Son aquéllas horas que se realizan en exceso de la jornada establecida en el presente Convenio. Su ejecución tendrá carácter voluntario, a menos que sean requeridas para prevenir o reparar siniestros, así como en situaciones de extrema urgencia y necesidad o por prevención de daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias serán disfrutadas con descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización o compensadas económicamente.

La Dirección de la Empresa y el conjunto de los trabajadores mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias.

Artículo 32.- Movilidad geográfica.

Además de las normas vigentes sobre la materia establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de Santander interesados podrán solicitar a la Dirección cambio de localidad de prestación de servicios dentro de la Comunidad Autónoma de Cantabria, siempre y cuando se den los siguientes factores:

Que exista posibilidad de ello por haberse producido vacante de su categoría profesional en el puesto de destino, ya sea por nueva creación, o por cese de algún trabajador del centro o porque exista algún trabajador en ese puesto que tenga interés en ocupar el del trabajador solicitante, con el salario de la ciudad.

Para poder llevar a cabo este cambio, se requiere previa petición del trabajador interesado a la dirección de la delegación, quien previo estudio podrá dar el visto bueno a la operación, previa consulta al Comité de empresa.

2.- Vacaciones y licencias.

Artículo 33.- Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica será de 31 días naturales, iniciándose las citadas vacaciones siempre en día hábil para el traba-

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

jador. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá desde el primero de enero al treinta y uno de diciembre del año natural en que se trate.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Empresa y el Comité, fijando un calendario global negociado en el mes de diciembre del año anterior.

La situación de I.T. iniciada antes del inicio de las vacaciones y que se prolongase al momento del inicio de éstas suspenderá las vacaciones, debiendo negociar nuevamente las mismas entre el trabajador afectado y la dirección.

Cuando la situación de I.T. se produzca durante el disfrute de las vacaciones, suspenderá las mismas por el tiempo que reste desde el día de inicio de la situación de I.T., únicamente en los siguientes casos:

- Cuando el índice de absentismo de la plantilla durante el trimestre anterior a la I.T. sea inferior al 5 por ciento, individualizándose por colectivos (OLA, Grúa) y
- Cuando el trabajador afectado en el año inmediato anterior, no hubiera estado en I.T.;
- o, Cuando en el año anterior el trabajador afectado hubiera estado en I.T. derivada de accidente de trabajo, hospitalización o embarazo.

Artículo 34.- Permisos y licencias retribuidos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos.

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestasen servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los siguientes períodos:

a) Matrimonio del trabajador: 15 días. Matrimonio de padres, hijos/as, hermanos/as: 1 día dentro de la provincia y 2 fuera de ella.

b) Fallecimiento, accidente, enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días ó 5 días si fuera preciso un desplazamiento al efecto fuera de la provincia. En el caso de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días ó 5 días si fuera preciso un desplazamiento al efecto un desplazamiento fuera de la provincia, mientras dure el proceso de hospitalización. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, pero que precise de reposo domiciliario, serían 2 días, o 4 días si es fuera de la provincia.

c) Nacimiento de hijo/adopción: 3 días o 5 días si fuera necesario un desplazamiento al efecto.

d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio universal: tiempo indispensable.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Exámenes para el título o curso académicos: el tiempo indispensable.

g) Fallecimiento de pariente de 3º grado de consanguinidad 1 día. Este permiso solo se podrá disfrutar una vez durante la vigencia del presente Convenio.

h) Visita médica: por el tiempo imprescindible.

i) Bautizo y Primera Comunión de descendientes primer grado: media jornada (mañana o tarde) del día en que se celebre el acontecimiento.

j) Asuntos propios: 24 horas. La Empresa, previa solicitud del trabajador en tiempo y forma, concederá 24 horas de permiso retribuido al año, no pudiendo solicitar el mismo día más del 5 por ciento de los trabajadores a la vez diferenciando el servicio de OLA Y GRUA. Dicho disfrute se podrá fraccionar en tramos de 4 horas mínimo, siendo siempre al inicio o al final de la jornada. Este permiso se solicitará con una antelación máxima de un mes.

Si una vez solicitado el tiempo de asuntos propios, la empresa no pudiera concederlo, el trabajador tendrá derecho a disfrutarlo cuando él lo solicite dentro del año o en los tres meses del año siguiente.

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo, con la excepción del apartado a).

La Dirección se compromete a buscar un puesto de trabajo adecuado en función de las posibilidades y necesidades de la Empresa, y en aquéllos casos en los que el estado de la trabajadora embarazada lo requiera (por enfermedad, o por estado de embarazo avanzado).

En todos estos casos habrán de justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurran.

Artículo 35.- Permiso no retribuido.

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a solicitar un permiso sin sueldo de 15 días naturales por circunstancias extraordinarias en caso de fallecimiento (desde la fecha del evento) o enfermedad grave (durante la duración de la misma) de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, previo informe favorable del Jefe de servicio y del Comité de Empresa, y siempre y cuando la organización del servicio lo permita.

Artículo 36.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

a) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los siguientes supuestos:

- 1) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- 2) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en la empresa.

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual

b) La excedencia voluntaria, deberá ser solicitada por escrito a la empresa tan pronto como sea posible y tendrá derecho a ella, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria conservará el derecho al reingreso en vacantes de igual o similar categoría la suya que hubiera o se produjera en la empresa, siempre y cuando lo comunique por escrito a la empresa con una antelación mínima de treinta días hábiles a su reingreso.

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

3.- Contratación y formación.

Artículo 37.- Contratación.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y el Convenio Estatal.

Artículo 38.- Formación.

Los trabajadores tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, relacionados ambos con su trabajo, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales impartidos por la empresa.

La comisión paritaria del convenio podrá valorar la necesidad de acciones formativas para el personal de la Empresa.

La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación. Cuando se efectúe la actividad formativa fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán compensadas al trabajador/a.

4.- Régimen disciplinario.

Artículo 39.- faltas y sanciones.

En el caso que el convenio Estatal modifique este artículo, se estará al Convenio Estatal

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y el Convenio Colectivo aplicable.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 40 y siguientes.

Las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los dos años desde la fecha de su cumplimiento; las de faltas graves al año y las de las leves a los tres meses.

Artículo 40.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que exista causa justificada.

b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.

d) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

- e) Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.
- f) La falta de aseo o limpieza personal.
- g) La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.
- h) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- i) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- j) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- k) Reunirse dos o más controladores/vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.
- l) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.
- m) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 41.- Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.
- b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La falta notoria de respeto y consideración al público.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- j) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- l) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- m) Proporcionar falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.
- n) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
- ñ) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
- o) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

Artículo 42.- Faltas muy graves:

Se consideran faltas muy graves las siguientes

- a) Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte en seis meses.

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

b) Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.

d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, etc.

e) Consumo de alcohol y/o sustancias estupefacientes en la jornada laboral.

f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.

g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

h) El abuso de autoridad.

i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

j) La disminución continuada y voluntaria del rendimiento en el trabajo.

k) La desobediencia continua y persistente.

l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tienda a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.

n) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

ñ) Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

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

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

o) Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

p) Agredir de palabra o físicamente a un compañero o a un subordinado.

Artículo 43.- Faltas y sanciones:

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes.

a) Faltas leves:

a. Amonestación verbal

b. Amonestación por escrito

b) Faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

b. Despido.

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte el interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, comenzando a computar este tiempo a partir de que la empresa tuvo constancia de su cometimiento. En el caso de que el Convenio Estatal se modifique, se estará a lo que determine el Convenio estatal.

7. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se tramitará expediente disciplinario consistente en:

1.- Se iniciará el expediente disciplinario mediante Comunicación dirigida al presunto infractor de los hechos sancionables que se le imputen (pliego de cargos).

El inicio de expediente sancionador interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas.

2.- El trabajador podrá formular frente a las imputaciones que se le hagan, las alegaciones en su defensa que estime pertinentes (pliego de descargos) en un plazo de cinco días hábiles contados desde la fecha en que se le haya notificado el pliego de cargos.

3.- Leído el pliego de descargos presentado por el trabajador a la Empresa, o transcurrido el plazo de cinco días sin que el trabajador hubiera formulado pliego de descargos, el órgano sancionador decidirá lo que proceda al respecto y lo comunicará al trabajador afectado.

En el caso de que proceda la imposición de sanción, ésta se comunicará al trabajador mediante escrito en el que se determinarán los hechos imputados, la sanción impuesta y la fecha de efectividad de la misma.

IV.- MATERIAS DE ÍNDOLE ASISTENCIAL

Artículo 44.- Prendas de trabajo.

a) Personal O. L. A. (Controladores e Inspectores):

El uniforme de estas categorías profesionales, proporcionado por la Empresa al causar alta en ella, constará de las siguientes prendas:

- 2 pantalones de invierno.
- 2 camisas de manga larga.
- 1 anorak o impermeable de invierno dotado de forro polar o similar.
- 1 prenda intermedia para verano de abrigo
- 1 par de zapatos de invierno o botas cortas, a elección del trabajador.
- 1 jersey grueso de lana para invierno.
- 2 pares de calcetines negros de invierno.

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

- 1 par de guantes adecuados para invierno.
- 1 braga o bufanda como protector de cuello.
- 2 pantalones de verano.
- 2 camisas de manga corta.
- 1 jersey fino de punto para verano.
- 1 par de zapatos de verano.
- 2 pares de 1 calcetines negros de verano.
- 1 cinturón
- 1 gorra, visera o similar.
- Distintivos (escudos) oportunos para las prendas, según diseño y criterio de la Empresa.

La Empresa entregará, como renovación, anualmente y según corresponda para invierno o verano, las siguientes prendas:

- 2 camisas de manga larga.
- 2 camisas de manga corta.
- 1 pantalón de invierno.
- 1 pantalón de verano.
- 2 pares de calcetines de invierno.
- 2 pares de calcetines de verano.
- 1 par de zapatos o botas cortas de invierno.
- 1 par de zapatos de verano.

El resto de las prendas se cambiarán cada dos años.

b) Encargados de depósito, conductores y peones:

El equipamiento de ropa de trabajo de estas categorías profesionales, proporcionado por la Empresa al causar alta en ella, constará de las siguientes prendas:

- 2 pantalones de invierno.
- 1 pantalón de verano.
- 2 polos de manga larga para invierno.
- 2 polos de manga corta para verano.
- 1 forro polar.
- 1 chaleco de punto o similar para verano.
- 1 par de zapatos de seguridad de verano o botas cortas de seguridad, a elección del trabajador.
- 1 par de zapatos de seguridad de invierno o botas cortas de seguridad, a elección del trabajador.
- 1 anorak o impermeable de invierno.
- 2 pares de calcetines de invierno.
- 2 pares de calcetines de verano.
- 1 traje de agua

La Empresa entregará, como renovación, anualmente y según corresponda para invierno o verano, las siguientes prendas:

- 2 polos de manga larga para invierno.
- 2 polos de manga corta para verano.

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

- 1 pantalón de invierno.
 - 1 pantalón de verano.
 - 2 pares de calcetines de invierno.
 - 2 pares de calcetines de verano.
 - 1 par de zapatos o botas cortas de invierno.
 - 1 par de zapatos o botas cortas de verano.
 - 1 forro polar
- El resto de las prendas se cambiarán cada dos años.

c) Técnicos de mantenimiento.

Dadas las características especiales de trabajo de esta categoría profesional, el equipamiento de ropa de trabajo será acordado individualmente entre estos y la Empresa.

En el caso de no alcanzarse un acuerdo en este sentido, es estará a lo dispuesto para el equipamiento del grupo b) anterior

La entrega del vestuario de invierno se efectuará en el mes de septiembre, y del vestuario de verano en el mes de mayo.

Artículo 45.- Reconocimiento medico.

La Empresa dispondrá de un Servicio Médico para la realización de reconocimientos médicos anuales y ginecológicos anuales para las trabajadoras que lo deseen.

Artículo 46.- Complemento de incapacidad temporal.

Con independencia de las prestaciones de la entidad gestora por I.T. la empresa abonará un complemento que sumándolo a las prestaciones reglamentarias, garantice durante esta situación el 100% del salario base, antigüedad y plus de convenio.

Artículo 47.- Renovación del carnet de conducir.

La Empresa correrá con los gastos que puedan generar la renovación del permiso de conducción para el personal conductor de grúa y técnico.

Artículo 48.- Retirada del permiso de conducción.

Cuando un conductor de la Empresa, sea privado temporalmente del permiso de conducir, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, y podrá optar por una de las siguientes opciones:

a) Puede optar por solicitar excedencia durante la retirada del permiso de conducción.

b) La empresa cubrirá el 50% del coste de un seguro de retirada del permiso de conducción, que garantice como mínimo al trabajador, la percepción de 1.200,00€ mensuales, durante la privación temporal de su permiso de conducción, por un período temporal de su permiso de conducción por un período máximo de un año.

El conductor que se vea privado de su permiso de conducción, deberá comunicar expresamente y por escrito este hecho a la empresa que acusará recibo de esta comunicación.

La incorporación de la excedencia se hará de forma inmediata con un preaviso por parte del trabajador de una semana antes de la fecha de incorporación.

Artículo 49.- Seguro de muerte e incapacidad por accidente laboral.

La empresa concertará un seguro para todos los trabajadores, que les cubra el riesgo de muerte, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivadas ambas de accidente de

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

trabajo, con un capital de 21.000,00.- euros. Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes. La empresa también concertará un seguro de vida por un 7.000,00.- euros.

Artículo 50.- Asistencia jurídica.

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo, la Dirección de la Empresa proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

Reclamación judicial al trabajador como consecuencia de su actuación profesional.

Reclamación judicial del trabajador a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio.

Todo el trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su periodo de descanso o vacaciones, siempre que sea por motivo laboral (salvo cuando sea iniciativa propia), será compensado por otro periodo de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en cada caso.

Artículo 51.- Jubilación

La jubilación parcial con contrato de relevo la empresa aceptará la petición de jubilación presentada por el trabajador en tiempo y forma en los términos que marque en cada momento la legislación vigente, siempre que no exista amortización del puesto de trabajo.

V.- DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA

Artículo 52.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

Los miembros del comité de empresa tendrán los derechos delimitados en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. En particular:

— Serán informados con carácter previo a la adopción de decisiones en materia de:

- Celebración de nuevos contratos
- Número de trabajadores que han de contratar.
- Modalidad de contrato
- Fecha de celebración de los contratos y duración.

— Los miembros del Comité de empresa dispondrán de un crédito de dieciséis horas mensuales para toda la vigencia del Convenio, retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Este crédito de horas podrá ser acumulado, por sindicato de la siguiente manera: por períodos trimestrales en uno o varios miembros, o también de forma individualizada. Esta acumulación deberá hacerse mediante cesión expresa y escrita, que deberá darse a conocer a la Empresa.

Artículo 53.- Garantías sindicales.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en sus estatutos así como de arreglo a lo establecido en la LOLS.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas o su cobro por descuento en nómina, distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir cuanta información les remita su Sindicato. Las Secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados de personal tienen derecho a disponer de un tablón de anuncios que

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

deberá situarse en el centro de trabajo, en un lugar donde se garantice el libre acceso al mismo a todos los trabajadores.

VI.- CLASIFICACIÓN Y DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 54.- Clasificación profesional.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de la empresa no se requieren.

Artículo 55.- Definición de categorías.

a) Jefe/a de Sección. Es quien a las órdenes del Jefe/a de Servicios, si lo hubiere, se encarga de la organización, gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

b) Oficial Administrativo/a. Es quien tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

c) Auxiliar Administrativo/a. Es quien con alguna experiencia en labores administrativas, a las ordenes de personal superior, realiza operaciones administrativas de poca complejidad, y en general todas aquéllas funciones son mecánicas y requieren poco grado de iniciativa correspondientes a los distintos departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa.

d) Inspector/a. Es quien supervisa y apoya el trabajo de los/as Controladores/as de la zona azul, para determinar la corrección en el trabajo y las normas señaladas por la Empresa. Podrá realizar trabajos que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes de su Jefe Inmediato...

e) Controlador/a. Es quien habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones las establecidas en la Ordenanza Municipal correspondiente, siendo sus funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la zona regulada, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia o denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza Municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

f) Conductor/Gruista. Es quien estando en posesión del permiso de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporte, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento básico y limpieza de la grúa.

g) Encargado de Depósito. Es el operario que tiene como función las tareas encomendadas por la empresa en referencia a organizar, controlar, indicar, disponer y velar por los vehículos depositados, está dotado para impartir instrucciones en este sentido a conductores y peones, siempre siguiendo las directrices de su inmediato superior. Se le podrán encomendar tareas de elaboración, archivo y custodia de la documentación que la Empresa estime oportuna y atenderá y operará los medios puestos por la empresa para el adecuado funcionamiento del servicio. Este operario realizará las funciones de conductor cuando ello sea requerido por la empresa. Estas condiciones podrán ser revisadas en función de la actuación de la Policía Local.

h) Peón/Personal auxiliar/Ayudante de Depósito. Es quien se encarga del enganche y desenganche de los vehículos a la grúa así como de trabajos análogos sin especialización.

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

i) Técnico/a de Mantenimiento. Es quien a las ordenes del jefe/a de servicio o su superior/a, tiene la responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento, reparación y limpieza de las máquinas expendedoras de tickets, terminales y aparatos de comunicación, así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona O.L.A., se responsabilizará del desarrollo correcto del trabajo de los controladores o vigilantes del centro/centros. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcionen la dirección de la empresa con ese fin. También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes y supervisión de su Jefe inmediato. En caso de modificación de este artículo en el Convenio estatal se estará a lo dispuesto en el mismo

VII.- SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 56.- Criterios generales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y los diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente sobre la materia y que sea de aplicación.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

La empresa que suscribe el presente Convenio Colectivo desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo así como en los de prevención de riesgos laborales, participaran si existieren, los representantes sindicales de los trabajadores así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa elaborará un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, la empresa, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificará las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiese contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc...

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

La empresa está obligada a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

Finalmente la empresa esta obligada a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

Los Delegados de prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representantes del personal.

Artículo 57.- Planificación de la actividad preventiva.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema General de Gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la Empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para Seguridad y Salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deberán desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los Resultados de la evaluación de riesgos lo hiciesen necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Artículo 58.- Recursos para las actividades preventivas.

La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo, los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

La empresa asignará la presencia a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesaria.

Tales trabajadores deberán mantener la necesaria colaboración con los recursos preventivos del empresario.

El Comité de Seguridad y Salud, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Artículo 59.- Protección de la maternidad y la paternidad. Conciliación de la vida laboral y familiar.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha introducido cambios sustanciales en la regulación de derechos relacionados con la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar, y ha creado nuevos derechos como el permiso de paternidad (13 días) o el riesgo durante la lactancia natural.

Así mismo recoge, y entre otros, la reducción de jornada por guarda legal, el disfrute de vacaciones aunque haya transcurrido el año natural cuando coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con períodos de suspensión del contrato previstos en el art. 48.4 del ET; la posibilidad de hacer uso de la excedencia por cuidado de hijo/a o de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad de forma fraccionada, permiso para cuidados de familiares enfermos, en otros derechos.

El personal, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, tanto durante la jornada como al principio o final de la misma. Se podrá sustituir este derecho por la acumulación en jornadas completas (1 hora diaria). La duración del permiso se incrementará en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre.

Artículo 60.- Promoción interna.

Nos remitiremos al Convenio estatal, negociándose con el Comité el sistema de ascensos en cada caso.

Artículo 61.- Igualdad de trato.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa SETEX. Por ello, y teniendo presente el papel de SETEX como empresa comprometida e innovadora en el desarrollo de políticas de igualdad, acuerdan los siguientes objetivos generales:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Lograr una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Continuar en la implantación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.

A tenor del compromiso adquirido por las partes firmantes, el Comité de Empresa estará facultado para negociar el Plan de Igualdad de SETEX respetando para su elaboración las premisas en los párrafos precedentes.

Para la consecución de los objetivos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ambas partes se comprometen a negociar el Plan de Igualdad de SETEX, concebido

MIÉRCOLES, 25 DE MAYO DE 2011 - BOC NÚM. 99

éste como un conjunto ordenado de medidas que fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En este sentido la empresa realizará el diagnóstico de situación, facilitando la documentación que se desprenda de dicho diagnóstico a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, la empresa negociará el citado Plan de Igualdad de SETEX con los representantes de los trabajadores del Comité de Empresa, y, tanto el contenido del mismo como las medidas que, en su caso, deban adoptarse, dependerán siempre del diagnóstico previo y de que hayan sido constatadas en la empresa situaciones de desigualdad de trato.

El diagnóstico de situación previsto por la Ley 3/2007 se llevará a cabo en un plazo de seis meses contados a partir de la firma del Convenio Colectivo.

Artículos de aplicación de subida salarial.

Para el año 2011, incremento del IPC real del año 2011+ 0,50%, garantizando como mínimo un IPC del 3%.

Para el año 2012, Incremento del IPC del año 2012 + 0,50%

Estos incrementos se aplicarán sobre los conceptos de los siguientes artículos, en los dos años: 13, 14, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24 y 25.

ANEXO TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2010

DISPOSICIÓN FINAL

Las partes convienen que en lo no previsto en el presente convenio se aplicará la legislación vigente y el Convenio Nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante Control Horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

Santander, 5 de abril de 2011.

Firmas ilegibles.

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2010 DELEGACIÓN DE SANTANDER

Categorías	Salario Bruto	Salario Base	Plus Convenio	Plus Recaudac.	Plus Mnto. Vestuario	Plus Custodia Mnto. P.D.A.e impresora	Paga Junio	Paga Diciembre	Total Anual
Jefe de sección	1.342,98	1.204,69	138,29	0,00	0,00	0,00	1.342,98	1.342,98	18.801,72
Oficial administrativo	1.229,80	1.185,68	44,12	0,00	0,00	0,00	1.229,80	1.229,80	17.217,20
Auxiliar administrativo	997,94	953,82	44,12	0,00	0,00	0,00	997,94	997,94	13.971,16
Técnico mantenimiento	1.224,92	1.074,47	58,04	36,59	42,66	13,16	1.132,51	1.132,51	16.927,47
Encargado de depósito	1.327,64	1.074,47	238,35	0,00	14,82	0,00	1.312,82	1.312,82	18.557,32
Conductor Gruista	1.327,64	1.074,47	238,35	0,00	14,82	0,00	1.312,82	1.312,82	18.557,32
Inspector	1.174,29	1.074,47	44,12	0,00	42,66	13,04	1.118,59	1.118,59	16.328,66
Controlador	987,67	888,31	44,12	0,00	42,66	12,58	932,43	932,43	13.716,90
Peón	885,17	827,31	44,12	0,00	13,74	0,00	871,43	871,43	12.364,90

Prima de no absentismo: 250,00 €/año en función de lo establecido en el articulado del convenio.

Plus complemento puesto de trabajo: 1,36 €/ día trabajado.

2011/7036

CVE-2011-7036