

7. OTROS ANUNCIOS

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2014-5122 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Setex Aparki, S.A., para el periodo 2013-2015.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Setex Aparki, S. A., para el periodo 2013-2015, suscrito con fecha 10 de diciembre de 2013, por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de empresa en representación del personal afectado; 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, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de los acuerdos y convenios colectivos de trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como el Decreto 9/2011, de 28 de junio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 87/2011, de 7 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

SE ACUERDA:

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 1 de abril de 2014.
La directora general de Trabajo,
Rosa María Castrillo Fernández.

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

I.- CONFIGURACION 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 Santander y las Federaciones de Transportes Comunicaciones y Mar de UGT, y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. Reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

ARTÍCULO 2.- AMBITO 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.- AMBITO 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.- AMBITO TEMPORAL

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2013, hasta el 31 de Diciembre de 2015.

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA

El presente Convenio quedará denunciado a la tácita el 31 de Diciembre de 2015, en tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

ARTÍCULO 6.- ABSORCION Y COMPENSACION

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.- GARANTIAS PERSONALES

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

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

ARTÍCULO 8.- TRAMITACION 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.- COMISION 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 la parte social 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 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

En el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide alguno de los pactos del presente Convenio, las partes signatarias 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, ambas partes se comprometen a acudir al Orecla.

II.- REGULACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1.- MATERIAS DE INDOLE ECONÓMICO

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

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.

ARTÍCULO 16.- PAGA DE COMPENSACION SOCIAL

Los trabajadores percibirán una paga de 606 euros, a cobrar el mes de Mayo de cada año, el devengo de esta paga será desde el 15 de Mayo del año anterior al 14 de Mayo del año en curso.

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 1,47 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

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

en orden al arqueo de caja, se le abonará en concepto de “quebranto de moneda”, la cantidad de 40,63 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 9,69 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 44,72 euros por cada festivo trabajado y 21,25 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 especial de festivos será de 55,13 euros día o noche, esta cantidad no es acumulable a la cantidad percibida por festivos.

ARTÍCULO 24.- PLUS RECAUDACION 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 2,04 euros diarios.

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 DIA 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.

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

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 PERCEPCION SEMESTRAL:

0 a 4 días naturales	126,25
5 a 6 días naturales	70,07
7 a 11 días naturales	35,35
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 INDOLE 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.

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.

En caso de estar en reducción de Jornada solo tendrán derecho a uno de los dos períodos para el disfrute de la pausa, a excepción de las trabajadoras que tienen reducción de jornada, pero trabajan toda la jornada durante varios días a la semana, que disfrutarían de un período de 15 minutos de mañana y un período de 15 minutos de tarde.

Con carácter general el tiempo de descanso de los conductores y peones que quieren

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

disfrutarlo, se ajustaría al tiempo de continuación de una descarga en el depósito municipal.

El Encargado de Depósito regulará la toma de descansos del Servicio de Grúa. No pudiendo tomar los descansos dentro de la hora siguiente al inicio del turno, y en la última hora del final del turno, salvo acuerdo de la empresa y el comité.

El horario para tomar los descansos en el servicio de OLA, será desde las 11,00 hasta las 13,00 por la mañana, y por la tarde desde las 17,00 hasta las 19,00.

ARTÍCULO 30.- CALENDARIO LABORAL y CAMBIOS DE TURNOS

A) 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 calendario de vacaciones se confeccionará en el mes de Octubre.

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.

B) CAMBIOS DE TURNOS

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, el número total de los cambios no superarán el 30% anual del total de los turnos que tengan al año, por cada trabajador solicitante.

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

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

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 trabajador. 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 Octubre 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, se estará a lo señalado en el Art. 38 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

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: Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador/a no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. Este permiso lo tendrá el trabajador/a, tanto en interés propio como por causas de acompañamiento a ascendientes dependientes, y/o menores de 14 años.

El trabajador/a no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a 18 horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos públicos para someterse a las pruebas determinadas por prescripción facultativa, así como las citas a médicos especialistas o tratamientos médicos en centros públicos o mutuales, o urgencias de todo tipo.

En este apartado no está recogido ir a rehabilitación si no es a centros médicos de la Seguridad Social o Mutua.

i) Bautizo y Primera Comuni3n de descendientes primer grado: media jornada (mañana o tarde) del día en que se celebre el acontecimiento.

j) Asuntos propios: La Empresa concederá un permiso retribuido de hasta 24 horas anuales, previa solicitud del trabajador en tiempo y forma, no pudiendo solicitar el mismo día más del 5 por ciento de los trabajadores de los turnos a la vez diferenciando el servicio de OLA Y GRUA. Dicho disfrute se podrá fraccionar en tramos de 4 horas mínimo, con excepción del servicio de Grúa que podrá disfrutar una fracción inferior, siempre y cuando sea para disfrutar la totalidad de las horas pendientes por dicho permiso, siendo siempre al inicio o al final de la jornada, este permiso se solicitará con una antelación máxima de 1 mes y mínima de 4 días laborables antes del día solicitado. Podrán disfrutar un mínimo 4 horas, máximo una jornada de trabajo al mes, Salvo en los casos del Artículo 34,B, que después de haber agotado los días que le conceden dicho artículo y apartado, tendrán prioridad para disfrutarlo, y las horas a disfrutar serán correlativas y de forma continuada según el calendario laboral, en estos casos excepcionales se podrán solicitar con 48 horas.

La empresa contestará en el día hábil siguiente.

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.

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 y al menos que legalmente se disponga otra cosa, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y 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.

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

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, ésta se podrá solicitar por un plazo no menor a 4 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 a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, siempre y cuando lo comunique por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales a su reingreso.

3.- CONTRATACION Y FORMACION

ARTICULO 37.- CONTRATACIÓN

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

ARTICULO 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.

5.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 39.- FALTAS Y SANCIONES

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,

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 40 y siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

ARTICULO 40.- FALTAS LEVES

Según Convenio Estatal

ARTICULO 41.- FALTAS GRAVES:

Según Convenio Estatal

ARTICULO 42.- FALTAS MUY GRAVES:

Según Convenio Estatal

ARTICULO 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.
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

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

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.

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 Faltas Leves a los tres meses.

ARTICULO 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.
- 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.

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

- 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.
- 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.

La Comisión Mixta Paritaria estudiará en cada caso la modificación posterior de durante la vigencia del Convenio de este artículo.

C) TECNICOS 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 47.- RENOVACION 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 49.- SEGURO DE MUERTE E INVALIDEZ 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 trabajo, con un capital de 21.000,00.- euros. Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

Social o Mutuas de Accidentes. La empresa también concertará un seguro de vida por un 7.000,00.- euros.

ARTICULO 50.- ASISTENCIA JURIDICA

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.

En el caso de que el Convenio Estatal modifique este Artículo prevalecerá la redacción del Convenio Estatal.

ARTICULO 51.- JUBILACIÓN

Se estará a lo señalado en el acuerdo de Empresa

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

ARTICULO 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 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.

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

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

VI.- CLASIFICACION Y DEFINICIONES DE CATEGORIAS PROFESIONALES

ARTICULO 54.- CLASIFICACION 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.

ARTICULO 55.- DEFINICIÓN DE CATEGORIAS

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 aquellas 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.

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 el caso de que el Convenio Estatal modifique éste artículo, prevalecerá la redacción del Convenio Estatal.

VII.- SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ARTICULO 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.

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

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 pudiere 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.

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.

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 60.- PROMOCION INTERNA

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

ARTICULO 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.

VIERNES, 11 DE ABRIL DE 2014 - BOC NÚM. 71

- 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.

INCREMENTO SALARIAL

Para el año 2014, incremento de 1%. En el caso de que el IPC del 2014 fuese superior al 1% se incrementará al final del año esta subida hasta un máximo del 2%.

Para el año 2015, IPC real del 2015. Aplicando desde 1 de Enero del 2015 un incremento del 1% y ajustando a final de año al incremento real.

ANEXO TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2013

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, a 9 de Diciembre de 2013

TABLAS SALARIALES AÑO 2013 DELEGACIÓN DE SANTANDER.
(INCREMENTO DEL 1% S/SALARIOS 2012)

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	1.451,61	1.302,13	149,48	0,00	0,00	0,00	1.451,61	1.451,61	20.322,54
Oficial administrativo	1.329,27	1.281,59	47,68	0,00	0,00	0,00	1.329,27	1.329,27	18.609,78
Auxiliar administrativo	1.078,65	1.030,97	47,68	0,00	0,00	0,00	1.078,65	1.078,65	15.101,10
Técnico mantenimiento	1.324,00	1.161,39	62,73	39,55	46,11	14,22	1.224,12	1.224,12	18.296,69
Encargado de depósito	1.435,04	1.161,39	257,63	0,00	16,02	0,00	1.419,02	1.419,02	20.058,52
Conductor Gruista	1.435,04	1.161,39	257,63	0,00	16,02	0,00	1.419,02	1.419,02	20.058,52
Inspector	1.269,28	1.161,39	47,68	0,00	46,11	14,10	1.209,07	1.209,07	17.649,50
Controlador	1.067,55	960,17	47,68	0,00	46,11	13,59	1.007,85	1.007,85	14.826,30
Peón	956,76	894,23	47,68	0,00	14,85	0,00	941,91	941,91	13.364,94

Prima de no absentismo: En función de lo establecido en el articulado del convenio.

Plus complemento puesto de trabajo: 1,47 €/ día trabajado.

Plus festivo: 44,72€

Plus domingo: 21,25€

Plus noches del 24 y 31 de Diciembre y los días 25 de Diciembre y 1 de Enero: 55,13€

2014/5122

CVE-2014-5122