

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2020-9491 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales S.A., OCA Castro Urdiales, para el periodo 2020-2023.*

Código 39100661012018.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, S. A. - OCA Castro Urdiales, para el periodo 2020-2023, suscrito el 22 de septiembre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el delegado de Personal en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de Reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

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, 14 de diciembre de 2020.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. - OCA CASTRO URDIALES

Artículo 1.- PARTES SIGNATARIAS.

Son partes firmantes del presente Convenio, de una parte, la empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A., y de otra la representación de los trabajadores de la empresa en Castro Urdiales, reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio afectará al centro de trabajo dedicado a la explotación de la concesión administrativa correspondiente al estacionamiento regulado de la empresa VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A., en Castro Urdiales.

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 presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia del 1/01/2020 hasta el 31/12/2023, con independencia de la fecha de su publicación. Finalizada la vigencia pactada, el texto del presente convenio seguirá vigente en tanto no se sustituya por un nuevo convenio colectivo.

Artículo 5.- DENUNCIA Y PRÓRROGA.

La revisión del Convenio podrá solicitarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de antelación a la terminación de su vigencia. La parte que formule la denuncia habrá de entregar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

Si no existiera denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente al término de su vigencia, por periodos anuales, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

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.

CVE-2020-9491

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

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 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. Transcurridos quince días 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.
- e) Inaplicación en la Empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, según establece el artículo 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de sus dos partes y cuantas veces se solicite en un plazo no superior a 5 días laborales. La parte que proponga la reunión de la Comisión Mixta Paritaria, entregará por escrito dicha solicitud a la otra parte, indicando el orden del día. El plazo de 5 días comenzará a contar desde el día siguiente a la recepción de la convocatoria.

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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

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 con 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.- PLUS CONVENIO.

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

Artículo 17.- PLUS MANTENIMIENTO DE VESTUARIO.

El personal afectado por este Convenio y encuadrado en las categorías profesionales de técnico de mantenimiento, conductor/coordinador, inspector, vigilante y peón especialista 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, obtenidas de según se recoge en el ANEXO.

Artículo 18.- 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 que figura en el ANEXO.

El quebranto de moneda se percibirá mensualmente, excluyéndose el mes de vacaciones en el que no se causará derecho al mismo.

Artículo 19.-CUSTODIA Y MANTENIMIENTO DE P.D.A. E IMPRESORA.

El personal que utiliza, custodia y alimenta los walkies y terminales, percibirá un plus de naturaleza extrasalarial para el mantenimiento y custodia de los mismos, por un importe anual que se distribuirá mensualmente, durante los doce meses del año según ANEXO.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

Artículo 20.- 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 un 25 por ciento del salario base, abonándose por día efectivamente trabajado, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

Artículo 21.- PLUSES FESTIVOS Y DOMINICAL.

La Empresa abonará, sin perjuicio del descanso establecido legalmente, por cada festivo trabajado y por cada domingo trabajado las cantidades que figuran en el ANEXO. Los trabajadores que deban trabajar en cada uno de los turnos de noche de los días 24 y 31 de diciembre recibirán una cantidad adicional especificada en el ANEXO.

Artículo 22.- PLUS RECAUDACIÓN.

Para el personal que se encargue de las funciones de recaudación, percibirá cada mes que se efectúen labores de recaudación la cantidad fijada en Anexo.

Artículo 23.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

La retribución se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Valor hora extraordinaria = ((S.B. + ANT.G. + P. CONV.))X 14 X (1,75)/1.729 horas

Siendo: S.B. SALARIO BASE, ANT.G. ANTIGÜEDAD, P.CONV. PLUS CONVENIO.

Artículo 24.- TRABAJO EN DÍA LIBRE.

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

Artículo 25.- PRIMA POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO.

Con objeto de reducir el absentismo, se establece una paga cada cuatrimestre abonándose en los meses de mayo, septiembre y enero respectivamente, que se devengará durante los mismos, es decir, primer cuatrimestre: enero, febrero, marzo y abril; segundo cuatrimestre: mayo, junio, julio y agosto y tercer cuatrimestre: septiembre octubre noviembre y diciembre. 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 el art. 33, 34, 35, 46 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.

El Baremo de percepción se detalla en el Anexo a este convenio.

Artículo 26.- 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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

III.- MATERIAS DE ÍNDOLE LABORAL

1.- JORNADA DE TRABAJO

Artículo 27.- JORNADA DE TRABAJO.

Durante la vigencia del presente Convenio, se acuerda una jornada laboral máxima anual de 1.729 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada se distribuirá de conformidad con el Calendario Laboral, teniendo en cuenta que la tarde del día 24 diciembre, el día 25 de diciembre completo, así como la tarde del día 31 de diciembre y el día 1 de enero completo no serán laborables.

Todo el personal tendrá derecho a 20 minutos de pausa a lo largo de su jornada continuada, que correrán a cargo de la Empresa, y que serán divididos en dos períodos de 10 minutos para la plantilla que trabaje a jornada partida.

Artículo 28.- CALENDARIO LABORAL.

Para cada año, y antes del 31 de diciembre 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.

Artículo 29.- 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 30.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

Además de las normas vigentes sobre las materias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de Castro Urdiales 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:

— 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.

— 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 de la representación social.

2.- VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 31.- 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 diciembre del año anterior.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

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.

Artículo 32.- 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 de 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 el caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de 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, mientras dure el proceso de hospitalización.

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) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Podrán, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. LPRL art. 26.5.

h) Guarda legal por tener un menor de doce años a cargo, o una persona con discapacidad, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos de un octavo y con un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

i) Quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

La reducción de jornada por motivos 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

j) Visita médica: Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo y por el tiempo imprescindible.

k) Bautizo y Primera Comuni3n de descendientes primer grado: el día en que se celebre el acontecimiento.

l) Asuntos propios: 2 días en 2020. 3 días a partir de 2021. La Empresa, previa solicitud del trabajador en tiempo y forma, concederá el día de permiso retribuido al año, no pudiendo solicitar el mismo día más del 5 por ciento de trabajadores a la vez. Si una vez solicitado el día 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.

Si llegado el último día del mes de febrero del año siguiente al que correspondería haber disfrutado el día de asuntos propios, el trabajador no hubiera disfrutado del citado día por causas imputables a la Empresa, el trabajador podrá disfrutar de ese día en el mes de marzo o abril del año siguiente a aquél en que lo solicitó.

m) Por el tiempo indispensable para la asistencia a tutorías y el acompañamiento de un menor de 12 años, con un máximo de dos veces al año y siempre que coincida con el horario laboral.

n) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizasen en la empresa.

No se computarán como faltas de asistencia, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección. A los efectos de lo dispuesto en este artículo se equiparan las parejas de hecho legalmente acreditadas como tal al matrimonio con la sola excepción del apartado a) de este artículo.

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 aquellos 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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

Artículo 33.- 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 34.- EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES.

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, con una antelación mínima de 30 días, y al menos que legalmente se disponga otra cosa, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa, por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años.

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

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal.
- c) 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 el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.
- d) A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

e) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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 del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

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 de 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 a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, siempre y

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

cuando lo comunique por escrito a la empresa con una antelación mínima de treinta días hábiles a su reingreso.

SUSPENSIONES.

A. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

B. Suspensión del contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. El trabajador deberá comunicar el ejercicio de este derecho al empresario, con una antelación mínima de quince días a contar desde la fecha prevista de parto.

3.- CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN

Artículo 35.- CONTRATACIÓN.

La Empresa se compromete a que la contratación temporal, cuando proceda, no sea por un período inferior a seis meses ni superior a un año. No se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior en los contratos previstos en los apartados 1a) y 1c) del artículo 15 del Texto

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

Refundido del Estatuto de los Trabajadores vigente: contratos de obra o servicio determinado y contratos para sustituir trabajadores. En estos casos la duración del contrato temporal que proceda se ajustará a la duración de la eventualidad que lo haya justificado, no superando el límite máximo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y convenio colectivo sectorial. En las explotaciones temporales, siempre que reúnan los requisitos legales establecidos al efecto, se utilizará la modalidad de contratación prevista en la normativa vigente.

La empresa se compromete a no utilizar la modalidad de contratación temporal de contratos para la formación.

La empresa cumplirá con las obligaciones legales impuestas en cuanto a número de personas con discapacidad a tener en plantilla.

Artículo 36.- FORMACIÓN.

En esta materia se estará a lo que se establezca en la Legislación vigente, siendo la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio, la que una vez conocida la misma, la desarrollará.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General tienen derecho a que se facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias o de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General tendrán derecho:

a. A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b. A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc, y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

c. A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquél que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Los cursos de reciclaje así como los que se realicen por expreso interés de la empresa serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, sin que en este último caso la compensación pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria. Pudiéndose pactar entre las partes bien la compensación horaria, o la económica.

La Comisión Paritaria de Formación Profesional y Continua, de forma directa o en régimen de concierto con centros oficiales, homologados o reconocidos, organizará de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector, así como su acoplamiento a las modificaciones técnicas operadas o previstas para los puestos de trabajo de los diversos establecimientos o centros de trabajo de las empresas del sector.

Si los trabajadores solicitaran al amparo del artículo 56, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

5.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.- FALTAS Y SANCIONES.

Primero.- Las acciones u omisiones que supongan infracción de las normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general y en el presente convenio, se calificarán como faltas leves, graves o muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Segundo.- La facultad sancionadora corresponde a la Dirección de la Compañía, quien podrá delegar en la persona o personas que expresamente designe.

Tercero.- De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los veinte días y las muy graves a los 60 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.

Cuarto.- 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.

Quinto.- Se consideraran faltas leves:

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.

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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

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.

Sexto.- Se consideran faltas graves:

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.

o) Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.

p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

Séptimo.- Se consideraran faltas muy graves:

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

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) La embriaguez y/o consumo de sustancias estupefacientes durante 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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

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 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 tiendan 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.

Octavo.- Cuando un empleado haya sido sancionado dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra será calificada como grave. La misma regla se aplicará en caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

Novena.- Sanciones.

La comisión de las faltas citadas en los apartados anteriores, se sancionan de la siguiente forma:

— Faltas leves: Se amonestará de forma escrita al trabajador, apercibiéndole de dicha comisión.

— Faltas graves: Se comunicará mediante escrito al trabajador, haciéndole constar los hechos que la motivan, pudiéndose imponer una sanción de 1 a 10 días de suspensión de empleo y sueldo.

— Faltas muy graves: Se comunicarán mediante escrito al trabajador, haciéndole constar los hechos que la motivan, pudiéndose imponer una sanción de 11 a 45 días de suspensión de empleo y sueldo o despido.

Para la imposición de sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomará en consideración no solo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado o intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Se informará de las sanciones impuestas por faltas muy graves a la representación unitaria de la empresa, y al delegado sindical de la Sección Sindical del sindicato al que, en su caso, esté afiliado el trabajador afectado siempre que el empleado haga constar durante la tramitación del expediente disciplinario su afiliación.

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

El empleado que haya sufrido abuso de autoridad cometido por algún jefe, deberá denunciar por escrito a la Dirección de Recursos Humanos directamente o por conducto del jefe más inmediato del que hubiere cometido la falta, a su elección, para la instrucción del oportuno procedimiento de la sanción que corresponda.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

IV.- MATERIAS DE ÍNDOLE ASISTENCIAL

Artículo 38.- PRENDAS DE TRABAJO.

A) PERSONAL O.C.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 o polos de manga larga.
- 1 anorak o impermeable de invierno dotado de forro polar o similar.
- 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 o polos de manga corta.
- 1 jersey fino de punto para verano.
- 1 par de zapatos de verano.
- 2 pares de calcetines negros de verano.
- 1 gorra, visera o similar.

---1 mochila/bolso.

— 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 o polos de manga larga.
- 2 camisas o polos 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.
- 1 par de zapatos de seguridad de invierno o botas cortas de seguridad.
- 1 anorak o impermeable de invierno.
- 2 pares de calcetines de invierno.
- 2 pares de calcetines de verano.
- 1 traje de agua

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

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.

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, se 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 39.- 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. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento.

Artículo 40.- 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 convenio.

Artículo 41.- RENOVACIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR.

La empresa correrá con los gastos que puedan generar la renovación del carnet de conducir para el personal conductor de grúa y técnico.

Artículo 42.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.

Cuando a un conductor le sea retirado su carnet de conducir por un periodo no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y siempre que la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de empresa, por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a ubicar al trabajador en un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carnet, con percepción del salario base, Plus convenio y antigüedad.

En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado al trabajador su carnet de conducir, éste acepta disfrutar el período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carnet del conducir. Si la retirada del carnet, fuera por un plazo superior a 90 días, una vez transcurrido ese período, se suspenderá el contrato de trabajo del trabajador hasta la fecha en que finalice la retirada del carnet de conducir, reincorporándose el trabajador nuevamente a la empresa. Se excepcionan de este supuesto los casos en que al trabajador se le haya retirado el carnet de conducir siendo su conducción correcta, pero debiéndose el incidente a causas no imputables al mismo o a su conducción. En este último caso no se le suspenderá su contrato de trabajo aunque la retirada del carnet sea por tiempo superior a 90 días.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, y a la vista de las causas que hubieran motivado la retirada del carnet de conducir, la empresa se reserva el derecho a iniciar expediente disciplinario al trabajador, si lo estimara necesario.

Artículo 43.- SEGURO DE MUERTE E INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA POR ACCIDENTE LABORAL.

La empresa concertará un seguro para todos los trabajadores, que les cubra el riesgo de muerte o Incapacidad Permanente Absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo, con un capital de 18.390,96 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 6.130,32 euros.

Artículo 44.- 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 45.- JUBILACIÓN.

Los trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial con reducción de jornada dentro de los límites establecidos legalmente. Los interesados deberán solicitarlo, petición que deberá ser aceptada por la empresa, con tres meses de antelación a la fecha deseada, para que ésta realice las gestiones oportunas para proceder a la contratación de otro trabajador, mediante contrato de relevo, de conformidad con lo estipulado en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 46.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.

Los miembros del comité de empresa y los Delegados de Personal 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 quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación. Este crédito de horas podrá ser acumulado, por sindicato de la siguiente manera: por periodos 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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

Artículo 47.- 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.- CLASIFICACIÓN Y DEFINICIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 48.- 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 previstas éstas si las necesidades y el volumen de la empresa no se requieren.

Artículo 49.- GRUPOS PROFESIONALES.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal Administrativo.
- b) Personal de Explotación.

Y en lo no contemplado en este convenio se aplicará lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector de Regulación de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, Mediante Control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

Artículo 50.- A) GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

El grupo profesional de Administrativo comprende quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que éste le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de su categoría en el ámbito. Lo componen las siguientes categorías:

A.1) JEFE DE SECCIÓN: Es quien a las órdenes del Jefe 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.

A.2) OFICIAL ADMINISTRATIVO: Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

A.3) AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Es aquel personal que realiza funciones administrativas elementales o de poca complejidad y en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, además de las funciones complementarias de manejo de una central telefónica y fax.

Artículo 51.- B) GRUPO PROFESIONAL DE EXPLOTACIÓN. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

El grupo profesional de personal de Explotación comprende quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa ejecutan de forma habitual las funciones propias de su categoría en el ámbito. Lo componen las siguientes categorías:

B.1) INSPECTOR: Es el empleado que supervisa y apoya el trabajo de los Controladores 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.

B.2) CONTROLADOR: Es el personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la Zona Azul (O.C.A), 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, así como notificar a su inmediato superior los defectos observados en los medios desplegados por la Empresa para la prestación del servicio. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de 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.

B.3) CONDUCTOR/COORDINADOR: Es el empleado que estando en posesión del carnet de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, 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 y limpieza de la grúa.

B.4) PEÓN: Es quien se encarga del enganche y desenganche de los vehículos a la grúa así como de trabajos análogos sin especialización.

B.5) TÉCNICO DE MANTENIMIENTO: Es quien a las órdenes del jefe/a de servicio o su superior/a, tiene la responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación, instalación, mantenimiento, reparación, limpieza y recaudación 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.R.A. y de los medios desplegados por la empresa para la adecuada prestación del servicio. 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 proporcione 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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

VII.- SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 52.- CRITERIOS GENERALES.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector 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 para todos sus centros de trabajo y establecimientos, 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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

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 está 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, accidentabilidad 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.

Las empresas desarrollarán un curso de nivel básico de prevención de riesgos Laborales para los delegados de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados.

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 53.- 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 54.- 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.

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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

Artículo 55.- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en las disposiciones décimo primera y décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007 Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Además en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismo.

El cambio de puesto en función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En ámbitos inferiores negociarán un complemento para mejorar el porcentaje de la base reguladora durante todo el periodo.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 56.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR.

Con motivo de la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores, será de aplicación el articulado de la ley 39/1999 de 5 de noviembre, u otra norma que lo modifique o sustituya.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las partes firmantes se comprometen a negociar, en el último trimestre de 2022, el incremento salarial para el año 2023. En tanto no se alcance acuerdo se mantendrán las tablas correspondientes al 2022 para este periodo, y de alcanzarse este, se calculará desde el 1 de enero de 2023.

DISPOSICIÓN FINAL

Al 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.

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

TABLAS SALARIALES AÑOS 2020

Categorías	Salario bruto	Salario Base	Plus con-venio	Plus ves-tuario	Plus Mnto. Terminales	Paga Extra Junio	Paga Extra Diciembre	Total Anual
Jefe Sección	1.317,00 €	1.182,41 €	134,59 €	0,00 €	0,00 €	1.317,00 €	1.317,00 €	18.438,00 €
Oficial Administrativo	1.206,83 €	1.163,90 €	42,93 €	0,00 €	0,00 €	1.206,83 €	1.206,83 €	16.895,62 €
Auxiliar Administrativo	981,19 €	938,26 €	42,93 €	0,00 €	0,00 €	981,19 €	981,19 €	13.736,66 €
Técnico Mantenimiento	1.163,54 €	1.055,67 €	56,48 €	41,50 €	9,89 €	1.112,15 €	1.112,15 €	16.186,78 €
Encargado de Depósito	1.298,91 €	1.055,67 €	231,97 €	11,27 €	0,00 €	1.287,64 €	1.287,64 €	18.162,20 €
Conductor/Coordinador	1.298,91 €	1.055,67 €	231,97 €	11,27 €	0,00 €	1.287,64 €	1.287,64 €	18.162,20 €
Inspector	1.149,99 €	1.055,67 €	42,93 €	41,50 €	9,89 €	1.098,60 €	1.098,60 €	15.997,08 €
Controlador	968,83 €	874,51 €	42,93 €	41,50 €	9,89 €	917,44 €	917,44 €	13.460,84 €

OTROS PLUSES:

- Antigüedad = por cada trienio un 5% desde el primer día del año.
- Quebranto de moneda = 42,54€.
- Plus Recaudación = 35,61€/mes.
- Plus de nocturnidad = 25% salario base.
- Plus festivo = 38,05€/festivo.
- Plus domingo = 19,36€/domingo.
- Plus noche 24 y 31 de diciembre = 16,71€.

PRIMA POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO	
Nº de días no trabajados en el año	Importe
0 a 9 días naturales	770,26 €
10 a 15 días naturales	416,19 €
16 a 21 días naturales	195,67 €
Más de 21 días	0,00 €

PRIMA POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO	
Nº de días no trabajados en el cuatrimestre	Importe
0 a 3 días naturales	256,75 €
4 a 5 días naturales	138,73 €
6 a 7 días naturales	65,22 €
Más de 7 días	0,00 €

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

TABLAS SALARIALES AÑOS 2021

Categorías	Salario bruto	Salario Base	Plus con-venio	Plus ves-tuario	Plus Mnto. Terminales	Paga Extra Junio	Paga Extra Diciembre	Total Anual
Jefe Sección	1.327,00 €	1.192,41 €	134,59 €	0,00 €	0,00 €	1.327,00 €	1.327,00 €	18.578,00 €
Oficial Administrativo	1.216,83 €	1.173,90 €	42,93 €	0,00 €	0,00 €	1.216,83 €	1.216,83 €	17.035,62 €
Auxiliar Administrativo	991,19 €	948,26 €	42,93 €	0,00 €	0,00 €	991,19 €	991,19 €	13.876,66 €
Técnico Mantenimiento	1.173,54 €	1.065,67 €	56,48 €	41,50 €	9,89 €	1.122,15 €	1.122,15 €	16.326,78 €
Encargado de Depósito	1.308,91 €	1.065,67 €	231,97 €	11,27 €	0,00 €	1.297,64 €	1.297,64 €	18.302,20 €
Conductor/Coordinador	1.308,91 €	1.065,67 €	231,97 €	11,27 €	0,00 €	1.297,64 €	1.297,64 €	18.302,20 €
Inspector	1.159,99 €	1.065,67 €	42,93 €	41,50 €	9,89 €	1.108,60 €	1.108,60 €	16.137,08 €
Controlador	978,83 €	884,51 €	42,93 €	41,50 €	9,89 €	927,44 €	927,44 €	13.600,84 €

OTROS PLUSES:

- Antigüedad = por cada trienio un 5% desde el primer día del año.
- Quebranto de moneda = 42,54€.
- Plus Recaudación = 35,61€/mes.
- Plus de nocturnidad = 25% salario base.
- Plus festivo = 38,05€/festivo.
- Plus domingo = 19,36€/domingo.
- Plus noche 24 y 31 de diciembre = 16,71€.

PRIMA POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO	
Nº de días no trabajados en el año	Importe
0 a 9 días naturales	770,26 €
10 a 15 días naturales	416,19 €
16 a 21 días naturales	195,67 €
Más de 21 días	0,00 €

PRIMA POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO	
Nº de días no trabajados en el cuatrimestre	Importe
0 a 3 días naturales	256,75 €
4 a 5 días naturales	138,73 €
6 a 7 días naturales	65,22 €
Más de 7 días	0,00 €

MARTES, 22 DE DICIEMBRE DE 2020 - BOC NÚM. 245

TABLAS SALARIALES AÑOS 2022

Categorías	Salario bruto	Salario Base	Plus convenio	Plus vestuario	Plus Mnto. Terminales	Paga Extra Junio	Paga Extra Diciembre	Total Anual
Jefe Sección	1.337,00 €	1.202,41 €	134,59 €	0,00 €	0,00 €	1.337,00 €	1.337,00 €	18.718,00 €
Oficial Administrativo	1.226,83 €	1.183,90 €	42,93 €	0,00 €	0,00 €	1.226,83 €	1.226,83 €	17.175,62 €
Auxiliar Administrativo	1.001,19 €	958,26 €	42,93 €	0,00 €	0,00 €	1.001,19 €	1.001,19 €	14.016,66 €
Técnico Mantenimiento	1.183,54 €	1.075,67 €	56,48 €	41,50 €	9,89 €	1.132,15 €	1.132,15 €	16.466,78 €
Encargado de Depósito	1.318,91 €	1.075,67 €	231,97 €	11,27 €	0,00 €	1.307,64 €	1.307,64 €	18.442,20 €
Conductor/Coordinador	1.318,91 €	1.075,67 €	231,97 €	11,27 €	0,00 €	1.307,64 €	1.307,64 €	18.442,20 €
Inspector	1.169,99 €	1.075,67 €	42,93 €	41,50 €	9,89 €	1.118,60 €	1.118,60 €	16.277,08 €
Controlador	988,83 €	894,51 €	42,93 €	41,50 €	9,89 €	937,44 €	937,44 €	13.740,84 €

OTROS PLUSSES:

- Antigüedad = por cada trienio un 5% desde el primer día del año.
- Quebranto de moneda = 42,54€.
- Plus Recaudación = 35,61€/mes.
- Plus de nocturnidad = 25% salario base.
- Plus festivo = 38,05€/festivo.
- Plus domingo = 19,36€/domingo.
- Plus noche 24 y 31 de diciembre = 16,71€.

PRIMA POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO	
Nº de días no trabajados en el año	Importe
0 a 9 días naturales	770,26 €
10 a 15 días naturales	416,19 €
16 a 21 días naturales	195,67 €
Más de 21 días	0,00 €

PRIMA POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO	
Nº de días no trabajados en el cuatrimestre	Importe
0 a 3 días naturales	256,75 €
4 a 5 días naturales	138,73 €
6 a 7 días naturales	65,22 €
Más de 7 días	0,00 €

2020/9491

CVE-2020-9491