

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-1841 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Setex Aparki S.A. para el periodo 2019-2022.*

Código 39003321012008.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Setex Aparki, S. A., para el periodo 2019-2022, suscrito el 25 de noviembre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por la persona designada por la empresa en su representación y los Delegados 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, 2 de marzo de 2021.
El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "SETEX APARKI, S.A." EN EL CENTRO DE TRABAJO DE SANTANDER (CANTABRIA)

Capítulo I. CONDICIONES GENERALES

Art. 1. Partes que conciertan el Convenio Colectivo.

El presente Convenio se ha suscrito por la empresa Setex Aparki, S.A." y la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Santander, (Cantabria) las Federaciones de Servicios, movilidad y consumo de UGT, y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente conforme a las disposiciones legales para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente.

Art. 2. Ámbito de aplicación personal, territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa Setex Aparki S. A. que presten sus servicios en el centro de trabajo de Santander, (Cantabria) dedicado a la retirada y depósito de vehículos en la vía Pública.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. Ámbito funcional.

Los preceptos de este Convenio obligan a la representación empresarial y a los trabajadores de la empresa Setex Aparki, S. A., concesionaria de los servicios de retirada de vehículos en la vía pública, servicio de "grúa municipal" en la ciudad de Santander.

Art. 4. Vigencia, duración y denuncia.

La duración del presente Convenio Colectivo será de cuatro años desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

El presente Convenio entrará en vigor desde la publicación en el boletín oficial de Cantabria, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, retrotrayéndose los efectos de las cláusulas no económicas desde el 1 de enero de 2019, a excepción del artículo 12 "Permisos y licencias retribuidas" y de las cláusulas económicas, siendo tanto el artículo 12 como las cláusulas de contenido económico de aplicación, desde el mes siguiente a su publicación.

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

Las tablas salariales, del anexo 1 se aplicaran con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020.

El presente Convenio quedará denunciado a la tácita el 31 de Diciembre de 2022, en tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá prorrogado en sus propios términos.

Art. 5. Condiciones.

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Art. 6. Garantía, absorción y compensación.

Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, respetándose, no obstante, los derechos adquiridos que impliquen, globalmente y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio.

Los aumentos de retribuciones o mejora de condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de cualquier orden o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, comparadas con la globalidad y cómputo anual del Convenio, resulten superiores a este. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Art. 7. Comisión Mixta paritaria.

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por un representante de la empresa y un miembro de la parte social, que deberán estar legitimados para la negociación siempre que dicha representación haya sido parte firmante del convenio.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los tres días siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
- d) Podrá efectuar adaptaciones a la nueva normativa del Convenio Colectivo durante su vigencia.
- e) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir al procedimiento de conciliación y mediación del ORECLA con el fin de solventar la discrepancia surgida.

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

Capítulo II. CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 8. Jornada laboral.

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 sectorial, 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.

Con carácter general el tiempo de descanso de los conductores y peones que quieran disfrutarlo se realizará en sus zonas asignadas de trabajo, salvo que sea a 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.

Art. 9. Calendario laboral y turnos.

A) CALENDARIO LABORAL

Para cada año, y en el mes de Noviembre del año anterior, se confeccionarán los calendarios y horarios generales, no siendo publicados hasta que se tengan conocimiento oficial de los festivos estatales y locales. Estos calendarios y horarios se negociarán entre la representación de los trabajadores y la Dirección de la Empresa.

No obstante lo anterior, la empresa tendrá la facultad de organización y dirección, por lo que ambas partes acuerdan favorecer la prestación del servicio, que se requiera según el pliego de prescripciones técnicas para dar cumplimiento a la frecuencia e intensidad necesaria las 24 horas, los 365 días del año.

B) CAMBIOS DE TURNOS

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

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

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

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.

Art. 10. 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 situaciones de extrema urgencia o 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.

La retribución se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

Valor hora extraordinaria **(S.B. + ANTG. + P. CONV.) X 14 X (1,75)**
1.729 horas

Art. 11. Subrogación de personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo y la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, se establece que, en materia de subrogación de personal, será de aplicación lo contenido en el convenio sectorial estatal.

Art. 12. Permisos y licencias retribuidas.

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

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

consanguinidad o afinidad: 3 días ó 5 días si fuera preciso un desplazamiento al efecto un desplazamiento fuera de la provincia, mientras dure el proceso de hospitalización. En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, pero que precise de reposo domiciliario, serían 2 días, o 4 días si es fuera de la provincia.

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

d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal será por el tiempo indispensable siendo el comprendido el ejercicio del sufragio universal por el tiempo que legalmente se disponga.

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 periodo 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 Mutual.

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

j) Asuntos propios: La Empresa concederá un permiso retribuido de hasta 30 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. 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 del día solicitado.

Podrán disfrutar un mínimo 4 horas, máximo una jornada de trabajo al mes, Salvo en los casos del Artículo 12 B, que después de haber agotado los días que le conceden dicho artículo y apartado, tendrán prioridad para disfrutarlo, las horas a disfrutar serán correlativas y de forma continuada según el calendario laboral, en estos casos excepcionales se podrá solicitar con 48 horas.

La empresa contestará en el día hábil siguiente.

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

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.

Dichas horas de asuntos propios, no podrán coincidir en los días 24, 25 y 31 de diciembre ni 1 de Enero, y podrán ser denegadas por causas organizativas o productivas.

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.

Art. 13. 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 Estatuto de los trabajadores.

La cuantía será la que se determina en el salario base de la tabla salarial anexa para cada categoría profesional de una mensualidad incrementada por el plus de antigüedad.

Capítulo III. CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 14. 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.

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

a) SALARIO BASE.

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

b) 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.

c) 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, y abonándose antes del 30 de Junio y antes del 24 de Diciembre respectivamente.

d) PAGA DE COMPENSACION SOCIAL

Los trabajadores percibirán una paga en la cuantía siguiente:

2020.- El importe será de 708,04

2021.- El importe será de 722,20.

2022.- El importe será de 738,45

Se abonará en el mes de Mayo de cada año y el devengo de esta paga será desde el 15 de Mayo del año anterior al 14 de Mayo del año en curso.

e) PLUS CONVENIO

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

f) PLUS DE COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Se establece este plus para todos los trabajadores acogidos a este convenio, abonándose la cantidad de 1,48 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.

g) PLUS MANTENIMIENTO DE VESTUARIO

El personal afectado por este Convenio y encuadrado en las categorías profesionales de técnico de mantenimiento, conductor, encargado de depósito y peón, percibirá un plus de vestuario de naturaleza extrasalarial para suplir los gastos ocasionados por la limpieza y

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

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.

h) QUEBRANTO DE MONEDA

El personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidad en orden al arqueo de caja, se le abonará en concepto de “quebranto de moneda”, la cantidad de 41,04 euros mensuales. El quebranto de moneda se percibirá mensualmente, excluyéndose el mes de vacaciones en el que no se causará derecho al mismo.

i) 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 10,25 euros por jornada completa, abonándose por día efectivamente trabajado, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

j) PLUS FESTIVOS, DOMINICAL Y 24, 25, 31 DE DICIEMBRE Y 1 DE ENERO

La Empresa abonará la cantidad de 47,22 euros por cada festivo trabajado y 22,43 euros por cada domingo trabajado.

Igualmente los turnos de noche del 24 y 31 de Diciembre y los turnos de mañana y tarde del 25 de Diciembre y 1 de Enero, el plus especial de festivos será de 60 euros, por jornada completa o proporcionalmente a esta.

Estas cantidades no son acumulables, con la cantidad percibida por festivos y o domingos.

Los conceptos salariales permanecerán inalterables durante la vigencia del convenio, a excepción de que expresamente se disponga otro importe.

Art. 15.- 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.

Art. 16.- 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 paternal cualquier tipo de suspensión de contrato, así como licencias y permisos contemplados en los artículos de licencias y permisos retribuidos, horas

sindicales, 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

Capítulo IV. MEJORAS SOCIALES

Art. 19. 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.

Art. 20. - Renovación del carnet de conducir.

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

Art. 21. Retirada del carnet de conducir.

En el supuesto de que a un/a conductor/, sea privado temporalmente del permiso de conducir, no se extinguirá automáticamente la relación laboral, y podrá optar por solicitar excedencia durante la retirada del permiso de conducción.

El conductor que se vea privado de su permiso de conducir, 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.

Art. 22. Seguro colectivo.

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 30.000,00.- euros. Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes.

A partir de la firma del convenio, las partes acuerdan anular el seguro de vida que se venía concertando, quedando anulado el derecho a su concierto a partir de la publicación del presente convenio.

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

Los trabajadores que a la fecha de la firma lo tenían concertado, continuaran teniendo en vigor, como condición más beneficiosa “ad person” mientras permanezcan en alta en la empresa por importe de 7.000,00 euros.

Art. 23. Asistencia jurídica.

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo, la Dirección de la Empresa proporcionará la asistencia legal, en primera instancia, salvo recurso de la parte contraria, 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.

Art. 24. 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.

Capítulo V. REGIMEN DISCIPLINARIO.I

Art. 25. REGIMEN DISCIPLINARIO. Faltas y Sanciones.

El personal afectado podrá ser sancionado 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 el presente convenio colectivo.

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/a o multa de haber.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves.

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo, inferiores a treinta minutos sin que existiera causa justificada, durante un periodo a computar de 30 días.
- 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/as de trabajo, en cuyo caso 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, su mantenimiento 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/a inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
 - j. Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
 - k. Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, durante un periodo a computar de 30 días.
- b. Faltar uno o dos días al trabajo sin causa que lo justifique, durante un periodo a computar de 30 días.
- 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/a 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 periodo a computar de 90 días, y siempre que 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

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

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. La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

p. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

q. El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, siempre que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.

Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

a. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas, cometidas durante un período a computar de 90 días o veinte durante un período de 180 días.

b. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos, sin causa o motivo que lo justifique, durante un período a computar de 30 días.

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 habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.

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

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

h. El abuso de autoridad.

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

o. Acoso sexual y acoso por razón de sexo,

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

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

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

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

- p. Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- q. Agredir de palabra o físicamente a un compañero o a un subordinado.

Sanciones. Aplicación.

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

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

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 el resto de la plantilla y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a quienes ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del 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 quienes se encuentren afiliados a un sindicato, siempre que está tuviera conocimiento de tal condición, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

Para el caso de que el Convenio sectorial estatal, modifique este artículo se estará lo que en aquel se disponga.

Art. 26. Anticipos mensuales.

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.

Art. 27. 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.

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

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.

Capítulo VI. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Art. 28. Salud Laboral.

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.

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgos 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.

Art. 29. Reconocimiento médico.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. En caso de que no sea posible efectuar el reconocimiento en horas de trabajo se compensará la duración del mismo con horas de descanso.

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

Art. 30. 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 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.

Respecto a la concreción horaria prevista en el artículo 34.8 del estatuto de los trabajadores, las partes acuerdan que ésta deberá respetar los turnos de trabajo.

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

Capítulo VII. INGRESO, ASCENSOS, CONDUCTORES Y ACCIDENTE DE TRÁFICO

Art. 31. Contrataciones.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Art. 32. Promoción y ascensos.

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

Art. 33. Clasificación y definiciones de categorías profesionales y cobertura de vacantes.

La clasificación profesional del personal consigna Y a 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.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se estructura en base a los siguientes grupos profesionales:

- A) Grupo soporte
- B) Grupo operativo

El grupo profesional es el resultado de una división orgánica o funcional donde se ponderan los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

A) Grupo Soporte

a) Jefe/a de Área (Servicios).- Es quien bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa dando órdenes al personal a su cargo que requieran tales departamentos o servicios.

b) Oficial Administrativo/a. Es aquel personal que 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. Puede tener asimismo asignadas funciones informáticas bajo la supervisión y orden de un superior.

c) Auxiliar Administrativo/a. Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas.

Entre sus funciones estará detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, atender llamadas telefónicas, atender a clientes o usuarios facilitando todo tipo de información y asistencia, atender el servicio de mensajería interna, usando la emisora y encargándose de la transmisión de los mensajes recibidos de los controladores (voz/datos) a los destinatarios finales y viceversa, llevar el mantenimiento de inventarios así como dar apoyo a labores de mantenimiento básico para garantizar la operatividad de las

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

oficinas, garantizar el funcionamiento de equipos al igual que hacer un seguimiento y control de servicios contratados o productos comprados.

B) Grupo Operativo

d) Conductor/Gruista. Es el personal que dotado de responsabilidad ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con el vehículo grúa que le sea asignado, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello.

Entre sus funciones tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, elaboración de partes de trabajo de su actividad, recabar la información necesaria en relación con los vehículos en infracción que permita a los agentes de la autoridad designados al respecto ordenar la retirada a través de los medios técnicos oportunos.

Igualmente, dará servicio a la empresa en cualquier otra actividad que ésta demande y para la que sea necesaria la utilización del vehículo grúa, así como en aquellos otros trabajos no aquí definidos que se encuentren contemplados en los pliegos de condiciones u ordenanza municipal correspondiente y sean requeridos por el ayuntamiento para la buena prestación del servicio.

Asimismo, le corresponde realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo, así como de cualquier otro material o herramienta de trabajo que le sea asignado, avisando inmediatamente a sus superiores de las averías que detecte.

e) Administrativo / encargado de Depósito. Es el personal que bajo la supervisión del jefe/a de servicio o su inmediato superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción y salida de vehículos, tales como fotocopia de partes de grúa documentos análogos, descarga y archivos de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en ordenador, encargándose del cobro de las tasas correspondientes y del cobro de multas y control de caja, si así lo demandase el Ayuntamiento. Prestará además atención telefónica y atención al público, se ocupará de las comunicaciones a través de la emisora o radioteléfono. Organizará las grúas y los demás vehículos de la empresa para el adecuado funcionamiento del servicio, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello. Organizará, controlará, dispondrá y velará por los vehículos depositados. Avisará a su superior de cualquier anomalía detectada en el servicio y podrá encargarse de repartir el material necesario para la prestación del servicio (cámara fotográfica, TPV, llaves de grúa...).

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.

f) Peón/Personal auxiliar/Ayudante de Depósito. Es el personal que se encarga del enganche y desenganche de la grúa como ayudante de gruista.

En los casos en que el pliego de condiciones del servicio a prestar contemple la utilización de cepos, se encargarán de su puesta y retirada, así como del cobro de las tasas correspondientes.

Igualmente, podrán ser ocupados en labores de mantenimiento que no necesitan cualificación de técnico, así como trabajos análogos sin especificación, tales como pintura, señalización, albañilería, carpintería, limpieza de máquinas de la ORA, limpieza de grúas, bajo la supervisión directa del técnico encargado de mantenimiento o su inmediato superior.

Auxiliará al gruista en las labores de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo y elementos auxiliares que

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

complementen a éste, así como realizará las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento y conservación de los que les sean entregados para realizar sus funciones en particular, avisando a sus superiores en caso de detectar deficiencias o averías.

Todos los trabajadores con independencia de su categoría, para la realización de sus funciones propias o en misión, podrán disponer de medios de comunicación por voz/datos, ordenador portátil y en concreto vehículo, teniendo entre sus funciones la conducción para los desplazamientos en misión o conducción de coche o grúa, según su título habilitante, ocupándose dentro de su jornada laboral de realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento y conservación de los mismos, dando aviso a su superior en caso de detectar deficiencias o averías

La dirección de la empresa, cuando se produzca una vacante temporal o definitiva, podrá (siempre y cuando no tenga una disminución de ingresos o bien, un incremento de costes de personal), promocionar a un trabajador para la cobertura de dicha vacante, durante el tiempo de la misma.

La promoción y/o cobertura de vacantes, se realizará en el siguiente flujo:

- De auxiliar de depósito o peón a gruista.
- De gruista a administrativo de depósito o encargado de depósito.

La cobertura de vacantes y/o promoción se llevará a cabo siempre que se tenga certificado de aptitud, para el desempeño de la categoría con todas las funciones incluidas las de polivalencia funcional, así como titulación académica, profesional y/o permisos administrativos sin menoscabo de su dignidad.

En caso de promoción interna, la empresa podrá revertirla si hubiera motivos justificados, conservando el trabajador el derecho a reincorporarse a su puesto de origen.

La retribución será la correspondiente a las funciones que realice y durante el tiempo en que se realicen o acordado, volviendo en caso de reversión al salario correspondiente a su categoría de origen según el presente convenio en su caso.

Art. 34.- Polivalencia funcional y/o movilidad funcional.

Las partes acuerdan, además de las funciones propias de su categoría, asignar otras conforme al convenio sectorial estatal, utilizando los medios y herramientas necesarias para facilitar la carga y descarga de vehículos, acudiendo desde los puntos indicados por la empresa, sin que se deba permanecer en el depósito.

Art. 35.- Equipamiento de ropa de trabajo.

El equipamiento de ropa de trabajo de estas categorías profesionales, (GRUISTAS, ADMINISTRATIVOS ENCARGADOS DE DEPOSITO Y PEONES AYUDANTES DE

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

DEPÓSITO), 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Durante la vigencia del presente Convenio ambas partes se comprometen a resolver los posibles conflictos que puedan surgir por interpretación o adecuación de las condiciones pactadas en el presente Convenio respecto a otras normas o acuerdos anteriores o futuras, de acuerdo con los procedimientos regulados de mediación o conciliación para la Resolución de Conflictos Laborales previstos en la Comunidad Autónoma de Cantabria, (Orecla), sin perjuicio de las competencias propias de la autoridad laboral o jurisdiccional que corresponda.

MARTES, 9 DE MARZO DE 2021 - BOC NÚM. 46

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa SETEX APARKI, S.A. y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

DISPOSICIÓN FINAL

Para lo no pactado en el presente Convenio Colectivo y en las referencias realizadas al convenio estatal sectorial y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (código de convenio número 99012845012001) y en normas de general aplicación.

2021/1841

CVE-2021-1841