III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO E INNOVACIÓN

Resolución de 17 de mayo de 2019, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019

201905300070811

III.1857

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017 a 2019 (Código número 26100015012011), que fue suscrito con fecha 23 de octubre de 2018, de una parte, por Asesga, en representación empresarial y, de otra, por la central sindical Unión Sindical Obrera (USO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio,

ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 17 de mayo de 2019.- El Director General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, Julio Herreros Martín.

Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector del Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2017- 2019,

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente texto es concertado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado, compuesta, de una parte, por Asesga, y de otra, en representación de los trabajadores, la Central Sindical Unión Sindical Obrera (USO), reconociéndose ambas partes la representatividad y legitimación suficientes para su negociación. Obliga tanto a las empresas existentes en la actualidad, como a las que se establezcan durante su período de vigencia y que realicen las actividades consignadas en su ámbito funcional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Autonómico es de obligada observancia para todas las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de Aparcamiento, control de la ORA, mantenimiento de parquímetros y en general zonas azules o cualquier otra actividad complementaria o accesoria y básica para el funcionamiento de la ORA, como pueda ser la retirada de vehículos en la zona azul cuando proceda.

Artículo 3. *Ámbito territorial y personal.*

El presente Convenio será de obligada aplicación en todos los centros de trabajo ubicados en cualquier localidad de la Comunidad Autónoma de La Rioja, aun cuando las empresas tengan su domicilio social fuera de la demarcación territorial de esta Comunidad.

Quedan comprendidos dentro de su ámbito, todos los trabajadores que, durante su vigencia, presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas encuadradas en el ámbito funcional, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, sin otras excepciones que las establecidas en los Arts. 1º y 2º del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Tendrá una vigencia de tres años, por el período comprendido entre el 1º de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2019, aplicándose con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2017 las condiciones económicas pactadas, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

No obstante, los artículos que contengan una cantidad económica concreta (salarios, plus de distancia, etc.), serán revisados anualmente, de conformidad con lo previsto en el Art. 27.

Artículo 5. Denuncia, negociación y prórroga.

La denuncia del Convenio se producirá automáticamente a la finalización de su vigencia.

La negociación de uno nuevo, que sustituirá al presente, se producirá lo antes posible una vez finalizado éste. En caso de que por cualquier causa no se negocie otro Convenio que sustituya a éste, se producirá automáticamente la prórroga del mismo hasta la negociación de uno nuevo.

Artículo 6. Comisión paritaria.

Con el fin de potenciar una mayor fluidez en las relaciones laborales y ante las posibles dudas que pudieran surgir en la aplicación de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, que en ningún caso podrá suplantar ni obstaculizar el libre ejercicio de las acciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones generales vigentes. Esta Comisión, a petición de cualquiera de las partes, se reunirá tantas veces como sea necesario y estará compuesta por los representantes de las partes firmantes.

Solicitada la reunión, ésta se celebrará en el plazo máximo de quince días, siendo válidos los acuerdos tomados por mayoría simple.

Serán funciones de esta Comisión, sin perjuicio del derecho de los afectados al ejercicio de las acciones que les puedan corresponder ante los oportunos organismos, las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Definición y valoración de puestos de trabajo, si procediera.
- c) Conciliación en los Conflictos Colectivos que los afectados por el Convenio deseen someterle, con independencia de la conciliación ante Organismos competentes.
- d) Actualización del Convenio.
- e) Control y vigilancia del mismo.
- f) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
- h) Todas aquellas cuestiones que, reguladas por el convenio, y de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

Cuando la Comisión haya de intervenir por disponerlo preceptivamente el convenio y en los conflictos colectivos previstos en el apartado c) de este artículo, tal intervención se producirá por los trámites del procedimiento de urgencia que se dirá.

La Comisión fija su domicilio en la sede en Avda. Portugal

Artículo 7. Compensación, absorción y condición más beneficiosa.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso- administrativo, convenios colectivos, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si superan las establecidas en el Convenio consideradas globalmente. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las retribuciones aquí pactadas.

Por aplicación de este convenio, las empresas que abonarán cantidades superiores a las aquí pactadas tendrán la condición de garantías ad personam, no siendo absorbibles ni compensables y se revisarán con el mismo porcentaje que el pactado en tablas.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

TÍTULO II

Contratación, cese y subrogación empresarial

CAPÍTULO I

Contratación y cese

Artículo 9. Contratación.

Modalidad de contratos.

1. El contrato eventual regulado en el artículo 15,1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

a. La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un período de dieciocho, de conformidad con las condiciones y circunstancias establecidas en el artículo 15.1.b) del ET.

b. Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida que deberá ser expresa y perfectamente identificada en el momento de la firma del contrato.

2. Contrato por obra o servicio determinado. A efectos de lo previsto en el artículo 15,1,a) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de otros contenidos u objetos de este tipo contractual, con carácter general se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que podrían ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes: Temporadas de congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones y ventas especiales de servicios y productos propios o de terceros. Especificando la obra o servicio del mismo.

3. A quien se le declare una invalidez por el órgano pertinente de la Seguridad Social que le impida realizar las funciones propias de su categoría profesional en la empresa, ésta estará obligada, si existen vacantes en otras categorías profesionales dentro de la empresa, cuyas funciones en su totalidad puedan ser desempeñadas por esta persona, y previa solicitud de ésta dentro del plazo máximo de un año a partir de la fecha en la que hubo resolución firme de la mencionada invalidez, a la adjudicación de la vacante al trabajador que la hubiera solicitado, salvo en aquellos casos en los que exista preferencia por haberse producido petición de reincorporación anterior en tiempo con reserva de puesto de trabajo.

Los contratos de trabajo relacionados lo son a título meramente enunciativo, por lo que las empresas acomodarán en todo momento los contratos de trabajo que suscriban a las modalidades que se correspondan con su específico objeto y se ajustarán a la legalidad vigente al tiempo de su concertación.

Artículo 10. Periodo de prueba.

Todo ingreso laboral se efectuará con un determinado período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima:

Seis meses, para quienes ejerzan funciones de jefatura de área, de sección o de centro, así como para quienes ejerzan labores de licenciatura, diplomatura o técnico tanto de grado medio o superior.

Dos meses, para el resto de personal.

Artículo 11. *Cese voluntario y preaviso.*

El trabajador que desee cesar de manera voluntaria en la prestación de trabajo deberá notificarlo a la dirección de la empresa con la siguiente antelación:

Técnicos, un mes

resto de personal, quince días.

En el supuesto de que el trabajador que cese voluntariamente incumpla tal obligación de preaviso, deberá abonar a la empresa una indemnización equivalente a tantos días de salario anual como los que haya omitido en el preaviso. De existir liquidación de contrato a favor del trabajador, la empresa está autorizada a deducir tal importe del que le corresponda por tal concepto. De no existir tal liquidación, tendrá la consideración de deuda de naturaleza laboral reclamable por la empresa.

CAPÍTULO II

Subrogación del personal

Artículo 12. *Subrogación del personal.*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente Convenio.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un correcto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, concesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo las actividades incluidas en el ámbito funcional, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período, hubiera trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del servicio se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y los trabajadores contratados en la modalidad de contrato de relevo, y tengan una antigüedad mínima en la misma de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el Art. 17 y en el plazo de diez

días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, sucesor en la actividad y trabajador.

Artículo 13. *División de contrata.*

En el supuesto de que una o varias contrata que cuya actividad venga siendo desempeñada por una o distintas empresas, o entidades públicas se fragmente o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrata o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo anterior, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 14. *Agrupación de contrata.*

En el caso de que distintas contrata, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto a todos aquellos trabajadores que, con independencia de su modalidad de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contrata, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del Art. 12 y que hayan prestado sus servicios en las contrata, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 15. *Obligatoriedad.*

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas

que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrata ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 16. *Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.*

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante, los documentos que a continuación se detallan con al menos con 15 días hábiles de antelación a la fecha del inicio de la actividad de la empresa entrante, a excepción que en los pliegos concursales se establezcan plazos para la entrega de documentación diferentes o que el propietario del servicio comunique fehacientemente al saliente el cese concreto de su actividad en plazos inferiores a los aquí establecidos.

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

- Relación de personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.

- Convenios, pactos o acuerdos internos de aplicación a la plantilla a subrogar.

- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

TÍTULO III

Clasificación profesional y organización del trabajo

CAPÍTULO I

Clasificación profesional

Artículo 17. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren. No obstante, todas las categorías profesionales existentes en los centros de trabajo de las empresas afectadas por este convenio, deberán encuadrarse en alguna de las aquí establecidas, en los convenios de ámbito inferior se deberá reclasificar de acuerdo a las categorías aquí establecidas.

Artículo 18. *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. Grupo soporte.
- b. Grupo operativo.

El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio General dentro de esta estructura profesional y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Artículo 19. *Definición Grupo soporte.*

El personal encuadrado en este grupo queda a su vez dividido funcionalmente en las siguientes categorías:

1. 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.

2. Licenciado/a/Grado Superior. Es quien estando en posesión de un Título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

3. Jefe/a de Sección. Es quien a las órdenes de su inmediato superior 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.

4. Técnico Medio/Diplomado. Es quien esté en posesión de un título de grado medio expedido por una escuela técnica o facultad universitaria, y que bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecuta de forma habitual las funciones técnicas y especificativas de su profesión. Pueden tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de él depende.

5. 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.

6. Auxiliar Administrativo/a. Es quien, con alguna experiencia en labores administrativas, a las órdenes de personal superior, realiza operaciones administrativas de poca complejidad, y en general todas aquellas funciones inherentes al trabajo de oficina que fundamentalmente son mecánicas y requieren poco grado de iniciativa correspondiente a los distintos departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa.

Artículo 20. Definición del Grupo operativo.

El personal encuadrado en este grupo queda a su vez dividido funcionalmente en las siguientes categorías:

1. Jefe/a de Centro. Es quien bajo las instrucciones de la dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del centro de trabajo en su conjunto, coordinando por tanto la totalidad de los servicios existentes en el mismo.

2. Encargado/a. Es quien bajo las órdenes de la jefatura de centro o personal superior está encargado de orientar, dirigir a la unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre el personal bajo su responsabilidad.

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

4. Técnico/a de Mantenimiento. Técnico/a 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, mantenimiento, reparación y limpieza de las máquinas expendedoras de tickets, terminales y aparatos de comunicación, así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona O.R.A., se responsabilizará del desarrollo correcto del trabajo de los controladores o vigilantes del centro/centros. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le 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.

5. Gruista. Es quien estando en posesión del permiso de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y 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 básico y limpieza de la grúa.

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

7. Administrativo/a de Depósito. Es quien 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, la caja, el teléfono, la atención al público, así como cualquier otra tarea necesaria para la realización de estas funciones.

8. Auxiliar/Ayudante de Depósito. Es el personal que se encarga del enganche y desenganche de la grúa como ayudante de gruista, así como de trabajos análogos sin especialización.

9. Ayudante de Conservación. Es el personal que a las órdenes de su superior inmediato realiza funciones de colocación integral, mantenimiento y limpieza exterior de expendedores de tickets, terminales, aparatos de comunicación y conservación de toda la señalización vertical y horizontal de toda la zona de estacionamiento regulado, no teniendo responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la Dirección de la empresa con este fin.

10. Personal de Limpieza. Es aquel personal encargado de los trabajos de limpieza de las instalaciones de los centros de trabajo de la empresa.

CAPITULO II

Organización del trabajo y movilidades

Artículo 21. *Facultades organizativas del Trabajo.*

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la Dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 22. *Rendimientos productivos.*

De conformidad con lo previsto en los Arts. 5 a) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, éstos realizarán la prestación de sus tareas o servicios concertados con las empresas, de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a sus puestos de trabajo.

Las empresas podrán consecuentemente implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores de las empresas. En tales casos, los trabajadores deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa indique en el ejercicio regular de sus facultades directivas, considerándose que el tipo de actividad que se desarrolla en el sector y en sus empresas depende en gran medida de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes posible. A estos efectos se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

Por tanto, el sostener los niveles de empleo adquiridos dependerá del cumplimiento de tales instrucciones en relación con la prestación del servicio y de la plena satisfacción del cliente.

La conducta laboral de los trabajadores tiene la exigencia impuesta de una correcta relación con el cliente y destinatario del servicio, por tanto, se evitará cualquier tipo de conducta o comportamiento que pueda redundar negativamente en la Continuidad y satisfacción del cliente.

Artículo 23. *Movilidad funcional.*

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la Dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente el trabajador.

En razón del mismo principio de movilidad, las empresas podrán cambiar a sus trabajadores, en o dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando éstos se encuentren en el mismo municipio.

Salvo que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo, si coincide con el de su jornada habitual, debiéndose abonar siempre los gastos ocasionados por el desplazamiento.

En cuanto a los días de libranza, así como los turnos, podrán realizar 2 cambios por modalidad al año entre los trabajadores previa comunicación a la empresa con al menos 72 horas de antelación, con el mismo criterio de limitación en la solicitud establecida para los días de libre disposición.

Artículo 23 Bis. *Movilidad geográfica por motivo de violencia de género.*

Los trabajadores víctimas de violencia de género que se vea obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la misma empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba los trabajadores afectados.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

Artículo 24. Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización las empresas podrán destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que se ostente, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos para todo el personal, y de ocho meses durante un año u once meses durante dos para el personal cuyo periodo de prueba es de seis meses, implicará el ascenso automático cubriendo a todos los efectos la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, salvo que tal vacante sea como consecuencia de una sustitución por IT o excedencia.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 25. Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole en todo caso la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 26. Polivalencia funcional.

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

TÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 27. Salarios.

Las partes acuerdan un incremento salarial para la vigencia del convenio conforme se establece en el presente artículo:

Año 2017: Se acuerda un incremento salarial consistente en incrementar las tablas salariales y complementos del 2016 en un 1,00%.

Año 2018: Se acuerda un incremento salarial consistente en incrementar las tablas salariales y complementos del 2017 en 1,10% .

Año 2019: se acuerda un incremento salarial consistente en incrementar las tablas salariales del 2018 y complementos en 1,30% .

Artículo 29. Antigüedad.

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de unos aumentos económicos y periódicos, por el tiempo de servicios prestados, consistentes en dos bienios del 5% cada uno y quinquenios del 10% cada uno, aplicados sobre el salario base vigente.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas abonarán a los trabajadores dos gratificaciones extraordinarias por importe cada una de una mensualidad de salario base más el complemento personal de antigüedad.

Se denominarán de verano y de Navidad, retribuyendo la primera el periodo trabajado comprendido entre el 1º de enero y el 30 de junio, y la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre. Su abono se efectuará del 1 al 30 de junio la de Verano, y del 1 al 20 de diciembre la de Navidad.

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen con posterioridad a la fecha de inicio de cada una de las gratificaciones, tendrán derecho a la parte proporcional que les corresponda en función del período efectivamente trabajado.

Artículo 31. *Paga de marzo.*

Las empresas abonarán a sus trabajadores, durante el mes de marzo, una paga extraordinaria denominada de marzo, consistente en una mensualidad de salario base y, en su caso, del complemento personal de antigüedad.

Retribuye el tiempo de servicios prestado del 1 de enero al 31 de diciembre del año inmediato anterior.

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen con posterioridad a la fecha de inicio fijada para esta gratificación, tendrán derecho a la parte proporcional que les corresponda en función del periodo efectivamente trabajado.

Artículo 32. *Plus de Recaudación.*

Para el personal que realice el servicio de recaudación de las máquinas expendedoras de tickets, se establece un plus de recaudación de 37 euros mensuales o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

Artículo 33. *Complemento de nocturnidad.*

Las horas de trabajo comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, serán abonadas con un recargo del 25 por cien sobre el salario base del presente Convenio.

Artículo 34. *Complemento festivos.*

Aquellos trabajadores que, por razón del calendario laboral, deban prestar su trabajo en cualquier de los festivos nacionales designados para la Comunidad Autónoma de La Rioja o locales, y siempre y cuando tales festivos no coincidan en domingo, percibirán, por tal concepto y con independencia del disfrute del descanso en la forma establecida en la empresa, 22 euros por cada día festivo trabajado.

Cuando no se trabaje toda la jornada en el día festivo, se percibirá tal complemento en razón de las horas trabajadas ese concreto día, a razón de 2,75 euros por hora de trabajo. Igual regla proporcional se aplicará a aquellos trabajadores que presten su cometido a jornada parcial.

Artículo 35. *Plus de distancia.*

Las empresas quedan obligadas a abonar a sus trabajadores un plus por desplazamiento cuando los centros de trabajo estén ubicados más allá de dos kilómetros del límite del casco urbano. El citado plus de distancia se abonará:

- Cuando exista medio de transporte no facilitado por la empresa, ésta abonará el importe del billete del medio de locomoción usado.

- Cuando el medio de locomoción no sea facilitado por la empresa y el trabajador tenga que hacer uso de su propio vehículo para acudir al centro de trabajo, la empresa abonará veintiocho céntimos por kilómetro y día trabajado, siempre contando a partir de los dos kilómetros del límite del casco urbano.

- Cuando no pueda aplicarse ninguna de las modalidades anteriormente expuestas, ambas partes, empresa y trabajador, acordarán la fórmula más conveniente.

En todos los supuestos, se abonará el importe correspondiente a cada uno de los viajes que el trabajador realice en los días que trabaje.

Artículo 36. *Incapacidad temporal.*

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditado, las empresas complementarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones mensuales. El trabajador, en esta situación, tendrá derecho a percibir este complemento durante los primeros 60 días siguientes a partir de la fecha de baja por IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 37. *Cláusula de descuelgue.*

Este Convenio es de obligado cumplimiento a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Art. 87.1 del ETT, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del Art. 41.4 del ETT, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando

la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el Art. 41.4 del estatuto de los Trabajadores.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria de este convenio colectivo en un plazo máximo de 15 días.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia establecido en el presente convenio en el artículo 4. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

En el supuesto de discrepancias se estará a lo dispuesto a lo establecido en la Disposición Adicional Primera de este Convenio.

TÍTULO V

Jornada, vacaciones y licencias

CAPITULO I

Jornada

Artículo 38. *Jornada de trabajo.*

El tiempo de trabajo real y efectivo de vigencia del presente convenio colectivo será de 1.731 horas anuales.

Artículo 39. *Descanso por bocadillo.*

Los trabajadores, de forma rotativa, podrán ausentarse de su puesto de trabajo quince minutos, sin que en ningún caso puedan coincidir, en dicho descanso, más del 20% de la plantilla en servicio, previa comunicación del descanso al superior jerárquico.

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral anual.

El número de horas extraordinarias, a efectuar durante el año, no podrá ser superior a 80 horas por trabajador, estando en cualquier caso a lo dispuesto en el Art. 35º 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.

El importe de cada hora extraordinaria se abonará, como mínimo, incrementando el 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias efectuadas, si existiese mutuo acuerdo entre las partes, podrán ser compensadas mediante tiempo de libranza equivalente al abono económico.

La empresa no podrá obligar al trabajador a efectuar horas extraordinarias, salvo que éstas fueran necesarias por causa de fuerza mayor.

Artículo 41. *Calendario laboral.*

Publicado por la Autoridad competente el correspondiente calendario de fiestas, las empresas, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, confeccionaran el calendario laboral, que deberá confeccionarse en los tres primeros meses del año, si los festivos son conocidos en el mes de enero de cada año. Este calendario deberá quedar expuesto en lugar visible.

CAPITULO II

Vacaciones y licenciasArtículo 42. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 31 días naturales al año, retribuidas en función del salario real. Se disfrutarán, preferentemente, entre el período comprendido de 1 de junio y el 15 de septiembre, debiendo conocer los trabajadores por lo menos con dos meses de antelación, la fecha de disfrute de dichas vacaciones.

En las empresas en que, por razón del calendario laboral, los trabajadores roten el día de descanso, tanto el comienzo como el final del o de los períodos vacacionales no podrá ser continuación o preceder a días de permiso, salvo acuerdo entre empresa y trabajador.

Cuando el período de suspensión por maternidad coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 48.5 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 43. *Licencias y permisos.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y dos por intervención quirúrgica ambulatoria que precise reposo. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si alguno o ambos de los días aquí previsto por el nacimiento de hijo/a coincidiera con un festivo, el trabajador podrá trasladar el permiso al día hábil siguiente.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del Art. 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, en los términos y condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

h) Los trabajadores dispondrán de 18 horas al año para salidas a consultas a médicos, para sí mismas o para familiares de primer grado. Tal asistencia deberá justificarse debidamente.

i) Por la boda de un familiar de primer grado y hermanos/as un día.

De conformidad con la jurisprudencia actual, el trabajador podrá solicitar los días de permiso por hospitalización o intervención quirúrgica en cualquier momento dentro del periodo en que esté ingresado el pariente por el hecho causante, debiendo de comunicar a la empresa los días a disfrutar.

En cuanto a las licencias retribuidas en este número contempladas, la referencia al cónyuge se entenderá realizada no solo al vínculo matrimonial, sino también a la vinculación afectiva y convivencia demostrada por tiempo superior a doce meses, mediante certificación del correspondiente Ayuntamiento.

2. Los trabajadores, 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, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercitado por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Podrán, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 14 días naturales ininterrumpidos.

En el supuesto que el trabajador extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda al trabajador la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o del padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, 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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujer. 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 en la empresa.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los números 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Con independencia de lo anteriormente contemplado, durante la vigencia del presente convenio los trabajadores disfrutarán, por asuntos propios, de dos días al año, comprendidos dentro de la jornada anual, debiendo ser solicitados con, al menos, dos días de antelación a fin de que no se perjudique el desarrollo de la actividad.

La concesión de dichos días será atendida por la empresa en orden de petición de los trabajadores, no pudiendo coincidir, en las empresas de hasta diez trabajadores, más de uno en cada día, ni más de dos en las empresas de más de diez trabajadores.

No podrán disfrutarse dichos días en puentes, aunque si podrán tener continuidad con otros de carácter festivo.

En cualquier caso, en las empresas de diez o más trabajadores, para tener derecho a tal licencia, será necesario que el servicio esté cubierto al menos el 75 por cien de la plantilla.

5. El trabajador 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

Artículo 44. *Medidas para el fomento de la Formación Profesional en la Empresa.*

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo 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.

Artículo 45. *Excedencias.*

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo, con las limitaciones que se incluyen más adelante y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación mínima de 30 días.

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

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 invalidez provisional.

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 aunque estos sean provisionales, 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 período 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 se solicita con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de cuatro meses interrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

Artículo 46. *Asistencia legal.*

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la dirección de las Empresas les proporcionarán al personal la asistencia legal necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Reclamación judicial al trabajador/a como consecuencia de su actuación profesional.

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

Artículo 47. *Jubilación.*

Las partes signatarias de este convenio, previa solicitud del trabajador/a, establecen la obligatoriedad para la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje máximo que la legislación establezca en cada momento para cada caso en concreto, con la simultánea contratación de otro trabajador/a a tiempo completo y contrato indefinido, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. Queden exceptuados aquellos casos en que el régimen salarial de aplicación al afectado recogiera un escalado de antigüedad superior al aquí establecido, en cuyo caso, la empresa afectada quedará exonerada de la obligación aquí contraída.

Ejercitada por el trabajador o trabajadora su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes indicadas, aquellas jornadas que se mantienen como contrato a tiempo parcial, y que en función de la parcialidad tenga que seguir prestando el trabajador/a en la empresa, se articularán de la siguiente manera:

1. La jornada residual anual se desarrollará en jornadas laborales consecutivas, respetando descansos legales y jornadas diarias a tiempo completas.

2. La retribución a satisfacer por la empresa a la persona relevada se calculará sobre la totalidad de las retribuciones ordinarias, que venga percibiendo cada trabajador/a.

3. En todo caso, la persona afectada percibirá las retribuciones fijas y variables y los conceptos económicos de carácter no salarial en proporción a la jornada residual efectivamente trabajada y todo ello con independencia de que el importe anual de unas y otras puedan prorratearse en los diferentes meses del año a efectos exclusivamente de pago.

4. En el supuesto de que el trabajador/a falleciera o fuere declarado en Incapacidad permanente total durante la situación de jubilación parcial, la empresa abonará al trabajador/a, o a sus herederos, según proceda, las retribuciones pendientes de pago que le correspondan en función de las horas efectivamente trabajadas para la empresa, por cuanto el trabajador/a, a pesar de haber prestado la jornada residual de forma acumulada, sólo ha percibido durante dicho tiempo las retribuciones correspondientes a la jornada residual teórica comprometida.

5. El trabajador/a que acceda a la jubilación parcial anticipada, habrá de asumir el compromiso por escrito e irrevocable, de acceder a la jubilación forzosa a la edad ordinaria establecida, salvo que no cuente con el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso, prolongará su relación laboral hasta alcanzar dicho periodo de carencia mínimo.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para acordar la adaptación de lo expuesto en este artículo a la nueva normativa, con el compromiso de las partes de no alterar el objeto que se persigue con la redacción del artículo de rejuvenecer plantillas, sin alterar la pensión futura de los trabajadores y trabajadoras.

Igualmente, quienes accedan a la jubilación anticipada con desvinculación de la empresa y que cuenten con al menos diez años de antigüedad en esta, tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas adicionales a las que les pudiera corresponder por el año en curso, de acuerdo con la siguiente escala:

Si accede cuatro años antes: 5 meses de vacaciones.

Si accede tres años antes: 4 meses de vacaciones.

Si accede dos años: 3 meses de vacaciones.

Si accede un año antes: 2 meses.

Para ello, el trabajador/a deberá comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente e irrevocable con la debida antelación para que la empresa organizara su sustitución, entendido esto, por la suma de tiempo que resulta al aplicar el periodo de vacaciones aquí establecido, las vacaciones anuales que restasen por disfrutar más un mínimo de un mes para que la empresa pudiera sustituir al afectado.

En cualquiera de los casos, el disfrute de las vacaciones aquí establecidas se hará justamente antes de que el afectado quede desvinculado definitivamente de la empresa.

TITULO VI

Mejora de prestaciones

Artículo 48. Póliza de seguros.

Las empresas deberán suscribir una póliza de seguros que permita al trabajador, o a sus herederos, percibir las cuantías y con respecto a las contingencias siguientes:

- Por Incapacidad Permanente Total, siempre que ésta derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional 42.070,85 euros.

- Por Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Incapacidad, siempre que derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional 54.091,09 euros; y - Por muerte, también derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.050,61 euros.

Por tratarse de mejora de prestaciones de seguridad social, para la calificación y la fecha de efectos se estará a lo que en cada momento se disponga por los organismos competentes para efectuar tales declaraciones.

Las empresas deberán facilitar a cada operario una fotocopia de la póliza a tal efecto suscrita, en la que conste con claridad el sello de la empresa o la firma del titular, de no disponer de sello.

Las cuantías previstas en este artículo entrarán en vigor en la fecha señalada en la disposición transitoria cuarta.

TÍTULO VII

Salud laboral y garantías sindicales

Artículo 49. *Prendas de trabajo y protección.*

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas de trabajo y protección siguientes

- Invierno:

Un anorak impermeable (bianualmente)

Dos pantalones

Dos polos de manga larga

Un jersey o un forro polar (bianualmente)

Un par de guantes de lana

Un par de botas

Un par de calcetines

Un cinturón (cuando se deteriore)

- Verano:

Dos pantalones

Dos polos de manga corta

Un par de zapatos

Dos pares de calcetines

La entrega de las prendas de Invierno se realizará en el mes de octubre y en el mes de mayo la de Verano. Las fechas previstas podrán ser alteradas de conformidad con los representantes de los trabajadores de cada centro, en caso de que las condiciones climatológicas así lo aconsejen.

En caso de producirse la baja del trabajador en la empresa por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa que tenga en existencia. Igualmente, en cada entrega de prenda, salvo la entrega inicial, se recogerá la prenda usada correspondiente.

Las prendas aquí descritas se podrán variar por acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores a fin de adecuar las prendas necesarias en los distintos centros de trabajo

Artículo 50. *Reconocimientos médicos.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a facilitar a los trabajadores, al menos una vez al año, reconocimiento médico.

Artículo 51. *Prevención de riesgos laborales.*

Las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio se obligan a cumplir con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas reglamentarias, que tienen por objeto el promover

la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas necesarias para prevenir los riesgos que se derivan en la realización del propio trabajo.

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.

Artículo 52. 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 período.

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 53. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, Cinco semanas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimientos múltiples. 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, y conforme se determine reglamentariamente.

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.

Artículo 54. *Acción sindical.*

En materia de acción sindical se estará a lo dispuesto en el 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 la Ley 11/1985 de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical

TÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 55. *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, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 61 y siguientes.

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

Artículo 56. *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.

Artículo 57. *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 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.

Artículo 58. *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/as como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.

d. Inutilizar, destrozarse 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.

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.

Artículo 59. 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.

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

6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Disposiciones Adicionales.

Disposición Adicional Primera.

En materia de solución de conflictos colectivos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja suscrito el 23 de noviembre de 1994 por la Federación de Empresarios de La Rioja y los sindicatos UGT y CCOO Publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de 31 de diciembre de 1994, así como lo establecido en el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el Boletín Oficial de La Rioja de 2 de enero de 1997.

En consecuencia, las partes reseñadas en el párrafo anterior, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio someten expresamente a los procedimientos de mediación- conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja, o cualquier otro organismo de arbitraje, la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y específicamente las discrepancias surgidas durante los períodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los Arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposiciones Transitorias.

Disposición Transitoria Primera.

Las diferencias salariales que resulten de la aplicación del presente Convenio podrán ser hechas efectivas por las empresas a partir de la fecha de la firma del mismo, y, como máximo, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Disposición Transitoria Segunda.

Aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio hubieren extinguido la relación laboral y firmado el finiquito con anterioridad a la publicación, tendrán derecho a percibir los atrasos correspondientes por las diferencias salariales que resulten de la aplicación del convenio.

Disposición Transitoria Tercera.

La obligación establecida en el Art. 48 del presente convenio, entrará en vigor a los 30 días de su publicación en el correspondiente Boletín Oficial.

Disposición Final.

La utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad y en evitación de una dificultad perturbadora para la lectura y comprensión del presente texto, mueve a puntualizar, expresamente, que toda expresión el presente convenio que defina una condición o actividad como trabajador, operario, etc. es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

Por otro lado, y en cumplimiento de la LO 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, todas las empresas de más de 250 trabajadores deberán tener un plan de Igualdad. Las empresas de menos de 250 trabajadores podrán pactar medidas de igualdad a fin de promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

ANEXO

Autonómico Rioja Estacionamientos Regulado (ORA) Tablas 2017

Autonómico Rioja Estacionamientos Regulado (ORA)	Salario base * 15	Total Anual
GRUPO SOPORTE		
Licenciado /Grado Superior	1.286,43	19.296,45
Técnico Medio/diplomado	1.243,56	18.653,40
Jefe Área (Servicios)	1.243,56	18.653,40
Jefe Sección	1.168,52	17.527,80
Oficial Administrativo	1.145,63	17.184,45
Auxiliar Administrativo	1.066,81	16.002,15
GRUPO OPERATIVO		
Jefe Centro	1.206,03	18.090,45
Encargado Explotación	1.163,48	17.452,20
Inspector / J.Equipo	1.136,35	17.045,25
Tco. Mantenimiento	1.125,97	16.889,55
Controlador	1.023,64	15.354,60
Ayte Conservación	1.023,64	15.354,60
Gruista	1.136,35	17.045,25
Administrativo Depósito	975,55	14.633,25
Peón / Personal Auxiliar Ayudante Depósito	964,83	14.472,45
Personal Limpieza	958,76	14.381,40
P. Recaudación 37 € / mes		
Festivo 22 € / día		

Autonómico Rioja Estacionamientos Regulado (ORA) Tablas 2018

Autonómico Rioja Estacionamientos Regulado (ORA)	Salario base* 15	Total Anual
GRUPO SOPORTE		
Licenciado / Grado superior	1.300,59	19.508,85
Técnico Medio/diplomado	1.257,24	18.858,60
Jefe Área (Servicios)	1.257,24	18.858,60
Jefe Sección	1.181,38	17.720,70
Oficial Administrativo	1.158,24	17.373,60
Auxiliar Administrativo	1.078,55	16.178,25
GRUPO OPERATIVO		
Jefe Centro	1.219,30	18.289,50
Encargado Explotación	1.176,28	17.644,20
Inspector / J.Equipo	1.148,85	17.232,75
Tco. Mantenimiento	1.138,36	17.075,40
Controlador	1.034,91	15.523,65
Ayte Conservación	1.034,91	15.523,65
Gruista	1.148,85	17.232,75
Administrativo Depósito	986,29	14.794,35
Peón / Personal Auxiliar Ayudante Depósito	975,45	14.631,75
Personal Limpieza	969,31	14.539,65
P. Recaudación 37 € / mes		
Festivo 22 € / día		

Autonómico Rioja Estacionamientos Regulado (ORA) Tablas 2019

Autonómico Rioja Estacionamientos Regulado (ORA)	Salario base* 15	Total Anual
GRUPO SOPORTE		
Licenciado / Grado superior	1.317,50	19.762,50
Técnico Medio/diplomado	1.273,59	19.103,85
Jefe Área (Servicios)	1.273,59	19.103,85
Jefe Sección	1.196,74	17.951,10
Oficial Administrativo	1.173,30	17.599,50
Auxiliar Administrativo	1.092,58	16.388,70
GRUPO OPERATIVO		
Jefe Centro	1235,16	18.527,40
Encargado Explotación	1.191,58	17.873,70
Inspector / J.Equipo	1.163,79	17.456,85
Tco. Mantenimiento	1.153,16	17.297,40
Controlador	1.048,37	15.725,55
Ayte Conservación	1.048,37	15.725,55
Gruista	1.163,79	17.456,85
Administrativo Depósito	999,12	14.986,80
Peón / Personal Auxiliar Ayudante Depósito	988,14	14.822,10
Personal Limpieza	981,92	14.728,80
P. Recaudación 37 € / mes		
Festivo 22 € / día		