



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 16 de julio de 2020, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se corrige error advertido en la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Tráfico de Gijón, S. A., en el BOPA de 16 de julio de 2020.

Visto el expediente del Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Tráfico de Gijón, S.A. (expediente C-017/2020 código 33002212011991).

Hechos

Primero.—Que por Resolución de la Dirección General de Empleo y Formación de fecha 19 de junio de 2020 (P.D., autorizada en Resolución de 17-6-2020, publicada en el BOPA n.º 119, de 22-VI-2020), publicada en el BOPA de fecha 16 de julio de 2020, se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa Mixta de Tráfico de Gijón, S.A. (expediente C-017/2020, código 33002212011991) en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación

Segundo.—Que se detecta error en la publicación de la precitada Resolución, al no publicarse el texto del Convenio.

Fundamentos de derecho

Primero.—En virtud de lo previsto en el art. 90, números 2 y 3 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos Colectivos de trabajo, y en la Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación.

Segundo.—Que de conformidad con lo señalado en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las Administraciones Públicas podrán rectificar en cualquier momento, de oficio o a instancia de los interesados, los errores materiales, de hecho o aritméticos existentes en sus actos.

De conformidad con lo anteriormente expuesto, por la presente,

RESUELVO

Único.—Proceder a rectificar el error advertido en la publicación de la Resolución de la Dirección General de Empleo y Formación de fecha 19 de junio de 2020 (P. D., autorizada en Resolución de 17-6-2020, publicada en el BOPA n.º 119, de 22-VI-2020), publicada en el BOPA de fecha 16 de julio de 2020, incluyendo como anexo a la misma, el texto del Convenio correspondiente a la Empresa Mixta de Tráfico de Gijón, S.A. a los efectos de su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 16 de julio de 2020.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D., autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA n.º 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2020-05893.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA MIXTA DE TRAFICO DE GIJON, S.A., ADJUDICATARIA DEL SERVICIO DE REGULACIÓN DE APARCAMIENTOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE EXPENDEDOROS DE TICKETS, EL SERVICIO DE GRÚA PARA LA RETIRADA Y DEPÓSITO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA Y LA GESTIÓN DEL DEPÓSITO DE VEHÍCULOS EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE GIJÓN, Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE FIGURAN ADSCRITOS A DICHOS SERVICIOS

CAPÍTULO I-NORMAS GENERALES

Art. 1.—*Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente convenio la Empresa Mixta de Tráfico de Gijón, S. A., y la Representación Legal de los Trabajadores (Comité de Empresa) asesorados por los sindicatos UGT, CC. OO.

Art. 2.—Ámbito de aplicación, personal, funcional y territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa Mixta de Tráfico de Gijón, S. A., actual adjudicataria de los servicios de O.R.A., Retirada de vehículos de la vía pública y control del depósito de los mismos.

Art. 3.—Vigencia.

El Convenio fruto de esta negociación entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, excepto los efectos económicos que se retrotraerán al día 1 de enero de 2019.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio colectivo dentro del primer trimestre del año vencido.

La denuncia del presente convenio ha de realizarse de forma de expresa por el Comité de Empresa o por la Empresa.

Art. 4.—Duración y prórroga.

La duración de este convenio será de 4 años, y se extenderá del 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Finalizada la vigencia del presente Convenio y de no mediar denuncia por escrito, con al menos un mes a la fecha de finalización del mismo, el convenio se prorrogará por períodos anuales. En tal caso los salarios del presente convenio no sufrirán incremento alguno.

Art. 5.—Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobará alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste podrá quedar sin eficacia práctica.

Art. 6.—Absorción y compensación.

Las prácticas establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Art. 7.—Garantía "ad personam"-derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Art. 8.º—Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, compuesta por tres representantes de la Empresa y otros tres de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, al objeto de que la misma emita informe en el plazo máximo de 15 días, antes de entablar reclamación ante los organismos correspondientes. Los acuerdos que adopte la Comisión se tomarán por mayoría, y tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este acuerdo.

Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, las partes firmantes aceptan someterse al Sasec, así como al Reglamento de aplicación, antes de acudir a la vía judicial.

Art. 9.—Legislación supletoria.

Para todo lo no previsto en éste convenio, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el R. D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el V convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

CAPÍTULO II-ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 10.—Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad de la Empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la Empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

En los casos en que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por tanto, el informar al Comité de Empresa.



Art. 11.—*Empleo.*

La Empresa ajustará la plantilla para garantizar el cumplimiento del sistema de descansos acordado, y a tal efecto se contratará el personal necesario.

Art. 12.—*Ingresos y ceses.*

En los ingresos del personal comprendido en el presente Convenio se observarán las normas vigentes en materia de contratación.

Asimismo, el cese de cualquier trabajador tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el E.T. y demás legislación vigente.

De todos los ingresos se entregará copia básica al Comité de Empresa en el plazo de diez días.

Cuando un trabajador realice funciones de superior categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, tendrá derecho a dicha categoría superior de forma definitiva.

El tiempo de embarazo de una trabajadora no le podrá reportar perjuicios en su contratación.

Art. 13.—*Periodo de prueba.*

Se establece en todo nuevo contrato un período de prueba con arreglo a la siguiente escala:

- Personal Técnico o titulado: . 6 meses.
- Personal administrativo: . 1 mes.
- Mandos intermedios: . 1 mes.
- Personal auxiliar, operario y subalterno: . 15 días.

Durante este período cualquiera de las partes podrá dar por extinguida la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización.

El período de prueba se interrumpirá por faltas al trabajo, justificadas o no, incluso por causa de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, huelgas o cualquier clase de permiso o licencia.

Art. 14.—*Subrogación de los servicios.*

Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de esta actividad, cuando la actual Empresa pierda la adjudicación de alguno de los servicios contratados, la nueva Sociedad adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a estos servicios, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos.

La nueva Empresa estará obligada a respetar todos los derechos económicos y laborales de los trabajadores, reconociendo expresamente a los representantes legales de los mismos.

Art. 15.—*Jornada.*

Se establece la siguiente jornada anual 1.731 horas efectivas de trabajo. A partir de enero del 2020, y durante la vigencia de este convenio, la jornada laboral será de 1.723 horas anuales.

La distribución de la jornada anual, como norma general, se realizará en cómputo semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

Para cumplir el tiempo de regulación establecido en cada momento por el Excmo. Ayuntamiento, en el caso de los controladores el horario se distribuirá según cuadrante, que garantizará mientras dure el actual horario de regulación, el descanso semanal adicional de un día de lunes a viernes por cada semana trabajada, ya que el tiempo de regulación vigente es de lunes a viernes de 9.00 a 14.00 horas y de 16.00 a 20.00 horas y los sábados de 9.00 a 14.00 horas, que excede de las 40 horas semanales. Asimismo se disfrutará de un sábado de descanso compensatorio cada cinco semanas trabajadas, de forma que, al finalizar cada ciclo de cinco semanas trabajadas, el número de horas realizadas sea de doscientas.

En el caso de que coincidiera dicho descanso semanal con un día de fiesta laboral abonable, la empresa facilitará otro día de descanso al trabajador.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existente en el centro de trabajo que serán las que para los distintos servicios establezca en cada momento el Ayuntamiento de Gijón, dentro de los límites establecidos por la Ley.

En el caso de que se produzcan exceso de horas sobre la jornada anual, se les aplicará el incremento del 25% sobre el tiempo excedido, que se compensará por tiempo de descanso.

El día de descanso semanal adicional se retribuirá como un día de trabajo normal.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, al inicio de la jornada diaria, teniendo como límite la finalización de ésta antes de que se proceda a su aseo.

A los anteriores efectos se incluye expresamente en el cómputo de la jornada un descanso diario de 15 minutos por la mañana y 10 por la tarde en los casos de jornada partida.

Al personal que, por necesidades del Servicio Público que realiza la empresa, le corresponda trabajar los domingos y festivos, disfrutará su descanso en otro día de la semana.

Art. 16.—*Reducción jornada.*

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un tercio y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Se amplía el derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijo hasta los 15 años, si bien este derecho podrá ser suprimido unilateralmente por la empresa, en el supuesto de demanda de incremento de plantilla por parte del Ayuntamiento.

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

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

Cualquier trabajador podrá solicitar una reducción de la jornada laboral con el fin de conciliar su vida laboral y familiar que deberá ser aprobado por la empresa. Dicha reducción será dentro de su jornada habitual. Se deberá solicitar con al menos 30 días y siempre comenzará un día 1.

Art. 17.—*Fiestas.*

Serán las establecidas en el calendario oficial de fiestas, tanto de ámbito nacional, regional, como local.

Si el Ayuntamiento de Gijón decidiera considerar inhábiles para los servicios de O.R.A. y grúa los días 24 y 31 de diciembre y el sábado Santo, estos serán considerados como festivos y no recuperables para los trabajadores.

Art. 18.—*Licencias y permisos.*

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

- Diecisiete días naturales en caso de matrimonio. Durante la vigencia del presente Convenio, aquellas parejas de hecho legalmente establecidas disfrutarán igualmente de 17 días naturales.
- Dos días laborables en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el tiempo será de cinco días.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para la asistencia y consulta médica, a especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo con el horario de trabajo el de la consulta, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general.
- Por el tiempo indispensable para asistir a exámenes para la obtención del título oficial y carnet de conducir.
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, 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 o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

- Un día natural por matrimonio de familiares de primer grado y hermanos.
- Un día natural por fallecimiento de tíos, primos y sobrinos.

- j) Tres días de asuntos propios, que no se podrán unir a las fiestas de Semana Santa, Navidad, ni puentes, y un día más que se unirá a las vacaciones.
- k) Dos días naturales por intervención quirúrgica sin hospitalización, que requiera reposo, de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- l) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizasen en la empresa.

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

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios, de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo se equiparán las parejas de hecho, legalmente acreditadas.
- m) Dos días para acompañamiento al médico de cónyuge, hijos y padres.
- n) Dos días de licencia anual sin sueldo para atender asuntos particulares.

Art. 19.—Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente Convenio tendrá derecho a una vacación anual de 31 días naturales.

Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones en función al tiempo realmente trabajado.

La retribución de las vacaciones será igual a la que perciba el trabajador en un mes normal de trabajo por los siguientes conceptos: Salario base, plus transporte, más la antigüedad a quien le corresponda.

El período vacacional comprenderá todo el año natural, si bien los trabajadores podrán disfrutar de 21 días de sus vacaciones anuales entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural, y empezarán a disfrutarse en día laborable.

No se descontará a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo de permanencia en I. T.

Se establecerá un turno rotativo de disfrute de vacaciones, en el caso de que no se pueda confeccionar un calendario en consonancia con los deseos de cada trabajador.

La Empresa publicará el calendario de vacaciones con una antelación mínima de dos meses.

Establecido el calendario de vacaciones, se abrirá un período de 15 días naturales, durante el cual, los trabajadores podrán permutar sus períodos de vacaciones previo acuerdo entre ellos y con la aprobación por parte de la Empresa.

Transcurrido el plazo de 15 días, se publicará la lista definitiva de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario 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 el artículo 48.4 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.

Art. 20.—Excedencias.

La excedencia es la que podrá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite.

Será requisito imprescindible tener una antigüedad mínima en la Empresa no inferior a un año.

Podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. La excedencia de la madre empezará a contar tras terminadas las 16 semanas de baja, siempre que lo notifique a la Empresa con un mes de antelación al vencimiento del período de I.T. por maternidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar dicho derecho.

La Empresa reservará el puesto al trabajador en excedencia, salvo en las inferiores a un año de duración teniendo este último que avisar a la Empresa con dos meses de antelación a la incorporación a su puesto de trabajo dentro de la Empresa. Transcurrido ese plazo se extinguirá el derecho, así como en el caso de que no se avise en el plazo estipulado.

El puesto de trabajo vacante por excedencia, será cubierto por la Empresa.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del trabajador excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir sus remuneraciones. No siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto. Condicionando su ingreso a que haya una vacante en su categoría.

Dará lugar a excedencia forzosa en nombramiento para cargo público o designación para un cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la asistencia al trabajo. Estos supuestos darán derecho a la conser-

vacación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad durante el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará ninguna retribución.

La reincorporación de los excedentes forzosos a sus puestos de trabajo deberá solicitarse en el plazo de treinta días como máximo, desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia.

Art. 21.—*Reconocimiento médico.*

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el art. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

La empresa se obliga a realizar reconocimientos médicos periódicos adecuados al puesto de trabajo de que se trate, a todos los trabajadores a su servicio, que serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando renuncie a someterse a dichos reconocimientos.

De este carácter voluntario se exceptuarán todos aquellos que, por el especial riesgo de su trabajo, pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido por una disposición legal.

Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito y de modo confidencial y en sobre cerrado dado su carácter privado, comprometiéndose la Empresa a que así sea, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

Art. 22.—*Anticipos.*

Todo trabajador, podrá solicitar anticipos a cuenta sobre el trabajo ya realizado, antes del día 10 de cada mes. Este anticipo le será abonado como máximo cinco días después del día tope de la solicitud.

CAPÍTULO III-CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 23.—*Condiciones económicas.*

Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en las tablas salariales anexas, de acuerdo con los artículos siguientes.

Art. 24.—*Salario base.*

El salario base para el personal afecto al presente Convenio será el especificado en las tablas salariales anexas.

Art. 25.—*Antigüedad.*

El complemento de antigüedad consistirá en dos bienios del 5% y posteriores quinquenios del 10% del salario base de cada categoría.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

Art. 26.—*Plus de productividad.*

Los conductores-enganchadores del servicio de grúas, percibirán un plus de productividad en función de sus servicios, que se abonará de acuerdo a las cantidades que establecen las Tablas Salariales Anexas.

Art. 27.—*Turno de noche.*

Para atender a los servicios nocturnos de grúa, se establecen unos turnos de guardia, rotativos semanales, entre los conductores de las grúas.

Será obligación de estos trabajadores acudir a prestar dichos servicios cuando se les requiera para ello.

Art. 28.—*plus de nocturnidad.*

Se establece un plus de nocturnidad para todo el personal que realice su jornada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente, consistente en un 25% del salario base, abonándose por día efectivamente trabajado, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas dentro del mencionado período.

Art. 29.—*Horas estructurales.*

Las horas estructurales que se realicen, se abonarán de acuerdo con la legislación vigente, procurando ambas partes, la reducción al máximo de las mismas, por causa de la tasa de desempleo vigente.

Trimestralmente, la empresa, comunicara al comité de empresa las horas estructurales realizadas.

Art. 30.—*Festivos.*

Por cada uno de los catorce festivos anuales, realmente trabajados y a jornada completa, se percibirá la cantidad fijada en la tabla anexa. Con el percibo de dicha cantidad, al incluir la misma la totalidad de percepciones que puedan corresponder, sea cual sea su naturaleza, no corresponderá compensar dicho día.



Art. 31.—*Plus absentismo.*

Se establece un plus de absentismo, que se abonará de forma semestral para aquellos trabajadores que cumplan los siguientes requisitos, con respecto a los días de ausencia por enfermedad común, días de reposo médico o ausencias injustificadas:

De 0 a 4 días naturales: 135 euros.

De 5 a 6 días naturales: 75 euros.

De 7 a 11 días naturales: 40 euros.

Más de 12 días: 0 euro.

Estas cuantías se abonarán en el año 2022, para el año 2021 se abonará el 66% de dicha cuantía y para el 2020 el 33%.

Art. 32.—*Plus transporte.*

Se establece un plus extrasalarial denominado plus de transporte para suplir los gastos ocasionados por el desplazamiento al centro de trabajo, por la cuantía que se indica en las tablas salariales anexas.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado, incluyendo su devengo y abono en el período vacacional.

Art. 33.—*Gratificaciones extraordinarias.*

Se abonará a todo el personal afectado por el presente Convenio tres pagas extraordinarias denominadas: julio, Navidad y marzo.

La cuantía de cada una de ellas será de 30 días de salario base más antigüedad.

El período de devengo será el siguiente:

Julio: del 1 de enero al 30 de junio.

Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre.

La fecha de abono será la siguiente:

Julio: antes del 20 de dicho mes.

Navidad: antes del 20 de diciembre.

Marzo: antes del día 20 de marzo del año natural siguiente al de su devengo.

Para el año 2022, las bajas por accidente de trabajo no penalizarán en el devengo de las pagas extras.

CAPÍTULO IV-MEJORAS ASISTENCIALES

Art. 34.—*Complemento en situación de incapacidad temporal.*

La Empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador de la Seguridad Social en los casos de baja por accidente laboral, a partir del primer día de baja, hasta el 100% de las retribuciones de un mes normal de trabajo por los conceptos de Salario Base, Antigüedad y Plus Transporte.

En el caso de hospitalización y mientras dure esta, se abonará al igual que en el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional.

En los casos de enfermedad común, se complementará hasta el 100% del salario normal del mes, desde el día quinto de la fecha de la baja y mientras dure esta para el año 2020 y para el 2021 y resto de la vigencia del convenio, desde el 4.º día.

Art. 35.—*Póliza de accidentes.*

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores que garantice 30.000 € de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concretarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

Art. 36.—*Ropa de trabajo.*

Será la establecida por la Comisión Paritaria en cada momento.

Art. 37.—*Asistencia legal.*

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo, la dirección de la Empresa proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se de 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.

Art. 38.—Renovación del carnet de conducir.

La empresa correrá con el 50% de los gastos que puedan generar la renovación del CAP para el personal que deba estar en posesión del mismo para el desempeño de trabajo.

Art. 39.—Retirada del permiso de conducir.

A todo trabajador que, conduciendo un vehículo de la empresa, o "in itinere" conduciendo su vehículo propio, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir por incidente no temerario, se le asegura una ocupación lo más acorde posible con su trabajo habitual y con la retribución económica del nuevo puesto que desempeñe, hasta que el procedimiento legal sea firme.

Una vez exista Resolución en firme si es favorable, este volverá a desempeñar su trabajo habitual, si es contraria, sus consecuencias serán analizadas detenidamente por la Empresa y el Comité.

En caso de retirada de carnet de conducir por enfermedad y/o accidente, y no se alcanzase el grado de incapacidad legal para el cese en la Empresa, se le buscará un puesto de trabajo diferente de acuerdo con sus circunstancias físicas, siempre que sea posible, con la retribución del nuevo puesto de trabajo. Esta reubicación deberá ser solicitada por el trabajador.

Art. 40.—Jubilación.

Se establece un sistema de jubilación anticipada voluntaria y de mutuo acuerdo, cuando el trabajador reúna los requisitos establecidos en el R.D. Legislativo 1/1994 de 20 de junio en su redacción dada en el R.D. Ley 5/2013 de 15 de marzo.

Las peticiones serán estudiadas e informadas por el Comité de Empresa.

Se establece la siguiente prima de jubilación, que podrá ser modificada por la Comisión Paritaria de seguimiento del Convenio, en caso de variación de las actuales disposiciones legales que afecten a esta contingencia:

- Jubilación a los 60 años. 5 Mensualidades.
- Jubilación a los 61 años. 4 Mensualidades.
- Jubilación a los 62 años. 3 Mensualidades.
- Jubilación a los 63 años. 2 Mensualidades.
- Jubilación a los 64 años. 1 Mensualidad.

Estas primas serán incompatibles con otro sistema o expediente de jubilación que se pudiera pactar.

Los trabajadores de edad inferior a 65 años interesados en la jubilación parcial, y siempre que reúnan los requisitos legales necesarios, deberán comunicarlo a la empresa con al menos cuatro meses de antelación a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese, siendo obligatorio para ésta su concesión concertando el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el R.D. Legislativo 1/1994 de 20 de junio en su redacción dada en el R.D. Ley 5/2013 de 15 de marzo.

En el caso de la jubilación parcial será necesario un acuerdo escrito entre las partes en el que se fije la forma y el período de trabajo del porcentaje de jornada de alta en la empresa siempre de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En cualquier caso, el inicio de la jubilación parcial coincidirá obligatoriamente con el primer día del mes que se trate.

Cabría aplicar la normativa anterior, vigente hasta 31 de diciembre de 2012, en los casos previstos en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social en su redacción dada por el R.D. Ley 5/2013 de 15 de marzo.

Art. 41.—Licencia sin sueldo.

El trabajador que lo solicite tendrá derecho a la concesión de una licencia sin sueldo de treinta días, que se concederá excepto por necesidades del servicio. Estas licencias no se concederán en caso de conflicto colectivo. Se solicitará con treinta días de antelación y no podrá ser disfrutada simultáneamente por más del 5% de los trabajadores de la misma categoría.

CAPÍTULO V-SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 42.—Seguridad y salud laboral.

La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa consideran esencial el proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de la empresa frente a los riesgos derivados del trabajo, mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces.

En consecuencia, y a la tenor de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, consideran

prioritario el promover la mejora de las condiciones de trabajo, y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal, en cuanto pueda contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, así como potenciar el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral y establecer la adecuada coordinación con el Servicio de Prevención.

Para todo lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el título cuarto, Salud y Prevención de Riesgos Laborales, artículos del 70 al 73 del V Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.

CAPÍTULO VI-REPRESENTACIÓN SINDICAL

Art. 43.—*Comité de Empresa.*

El Comité de Empresa como órgano y los miembros del Comité como componentes del mismo, tendrán los derechos, deberes y garantías que establece el E. T. y demás legislación vigente.

El crédito de horas será acumulable cuatrimestralmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa.

Para el crédito de horas mensuales, no se tendrán en cuenta las utilizadas en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, tanto por carácter ordinario como extraordinario.

Se reconoce el derecho de reunión de los trabajadores en los locales de la Empresa fuera de las horas de trabajo.

La Empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la misma, como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos las necesarias relaciones con los trabajadores, todo ello sin perjuicio de las atribuciones que la Ley concede al Comité de Empresa.

La Empresa admitirá que los afiliados a un sindicato, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo.

La Empresa pondrá a disposición del Comité, un local en el vestuario de la calle Ezcurdia.

Art. 44.—*Secciones sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPÍTULO VII-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 45.—*Reglamento de faltas y sanciones.*

Se estará a lo dispuesto íntegramente en el V Convenio Colectivo General de ámbito Estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.

CAPÍTULO VIII-COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

Art. 46.—*Igualdad de género.*

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la importancia de la aplicación y difusión de la Ley de Igualdad, y por ello se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica correspondiente.

Disposiciones adicionales

Primera.—Los incrementos pactados en el presente convenio para los próximos tres años será de.

El incremento salarial pactado para el año 2019 será del 1,25% sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2018.

El incremento salarial pactado para el año 2020 será del 1,50% sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2019.

El incremento salarial pactado para el año 2021 será del 1,75% sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2020.

El incremento salarial pactado para el año 2022 será del 2,00% sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2021.

Segunda.—Durante los años 2020 y 2021, se procederá a la equiparación de los salarios bases de los gruistas a los técnicos, a razón de un 50% de la diferencia cada uno de los años. Desapareciendo los pluses de reten y los de enganche.

Tercera.—Se distingue la categoría de “controlador de depósito” (anteriormente controlador), con las funciones definidas en el Convenio Nacional del Sector.

Disposición adicional

Los Convenios Colectivos regulados por el Estatuto de los trabajadores obligan 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, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme



a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del mismo, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, previo acuerdo entre las partes, someter las discrepancias a la mediación del Sasec (Servicio Asturiano de Soluciones Extrajudiciales de Conflictos), y si no hubiere acuerdo, las partes podrán someter la discrepancia a la CCCCPA (Comisión Consultiva de Convenios del Principado de Asturias).