

## ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 34/19

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Delegación Territorial de Ávila

**RESOLUCIÓN DE 8 DE ENERO DE 2019, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “EMPARK, S.A. Y SUS TRABAJADORES DE ÁVILA”. (CÓDIGO: 05000502012004).**

Con fecha 28 de diciembre de 2018 D.<sup>a</sup> Blanca Alonso Martín, persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa “EMPARK, S.A. y sus Trabajadores de Ávila”, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 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 Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León, solicitó la inscripción del referido convenio en este Registro.

Examinados el texto del convenio y la documentación aportada, y de conformidad con lo establecido en el art. 8 del R.D. 713/2010 y en la Orden EYH/1139/2017, esta Oficina Territorial de Trabajo.

#### ACUERDA:

**Primero.** Inscribir el convenio colectivo de la empresa “EMPARK, S.A. y sus Trabajadores de Ávila”, en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ávila.

**Tercero.** Depositar un ejemplar del mismo en esta Entidad.

Ávila, 7 de enero de 2019.

Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Ávila, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EMPARK, S.A. Y SUS TRABAJADORES DE ÁVILA.

### I. DISPOSICIONES GENERALES

#### **Artículo 1. Partes signatarias, ámbito personal y territorial.**

Son firmantes del presente Convenio, por la parte empresarial, los representantes de la empresa EMPARK, S.A., y por parte de los trabajadores, el delegado de personal y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) de Ávila.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa EMPARK, S.A. y todos sus trabajadores, en la provincia de Ávila, excepto los contemplados en el Art. 2.a del Estatuto de los Trabajadores. Es de aplicación a todos los trabajadores con contrato de la referida empresa y a los que pueda contratar durante la vigencia del Convenio, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales. Dicho convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa EMPARK, S.A. existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia en la Provincia de Ávila.

Todas las referencias del presente Convenio colectivo al término "trabajador" se entenderán efectuadas indistintamente a la persona hombre o mujer.

#### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2018 (con las excepciones que expresamente se establezcan en cada artículo) y su vigencia será de tres años, finalizando el 31 de diciembre de 2020.

#### **Artículo 3. Denuncia y prórroga.**

Este convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018, independiente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, comprometiéndose todas las partes firmantes del mismo a reconocer su carácter vinculante en el momento de su firma.

El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de la vigencia contenida en el artículo 2 del mismo, sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Así mismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, cuyos efectos retributivos se retrotraerán a la mencionada fecha de expiración.

#### **Artículo 4. Absorción y compensación.**

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

Los aumentos de las retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación, sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en el cómputo anual superen las de aquí pactadas.

En otro caso las mejoras resultantes del presente Convenio absorberán las establecidas legalmente.

**Artículo 5. Garantías personales.**

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

**Artículo 6. Principio de igualdad.**

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

**Artículo 7. Tramitación del Convenio.**

El presente Convenio se presentará ante el Organismo competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que proceda, de conformidad con la legislación vigente al respecto.

**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 y/o no se cumpliesen algunos de los artículos del presente convenio. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firma 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 firma 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.

**Artículo 9. Comisión mixta paritaria.**

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión mixta de Vigilancia en el plazo de 15 días a partir de su entrada en vigor, que estará formada por 1 representante de la parte social y otro de la parte empresarial. Cuando se estime preciso por ambas partes la reunión de la Comisión Mixta Paritaria, el/la delegado/a de personal dispondrá de las dos horas previas para su preparación.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, que podrán ser ajenos a la empresa y serán asignados libremente por ellas, quienes tendrán voz, pero no voto.

La empresa y la representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, se reunirán en un plazo máximo de 15 días desde que lo requiera una de las partes. Si pasados 30 días desde la primera reunión no se hubiera adoptado resolución de acuerdo, ambas partes se someterán expresamente al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse entre las partes, y específicamente en los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) Los conflictos de interpretación y aplicación del presente Convenio.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del Convenio Colectivo.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido en los Art. 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación de las condiciones de trabajo), 47 ( suspensión del contrato de trabajo), 51 ( resolución del contrato de trabajo) del Estatuto de los Trabajadores.

Se estará en todo caso, a lo establecido en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de inaplicación se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las particularidades del centro de trabajo de Ávila, en lo no regulado en el presente Convenio intervendrá para su resolución la Comisión Mixta Paritaria.

## II. CONDICIONES DE TRABAJO

### Artículo 10. Jornada de trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, apartado quinto del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual de 1.720 horas de trabajo efectivo para todos los años de vigencia del Convenio; dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos empleados como descanso para el bocadillo.

El conductor/a-taquillero/a disfrutará de 30 minutos de descanso, cuando sea oportuno disfrutarlo.

Las personas que desarrollos su trabajo en turno partido, disfrutarán de 15 minutos durante el período de mañana y 15 minutos en el de tarde.

Así mismo la dirección del Centro podrá reunir en Base, o donde proceda, a todos o algún trabajador en cualquier momento de la jornada de trabajo, si bien se procurará que el trabajador tenga libre disposición de su tiempo, fuera de la jornada de trabajo.

Si se crease otro centro de trabajo en la Provincia de Ávila se regularán sus condiciones de conformidad con el funcionamiento del nuevo centro.

En casos de eventos especiales (Cabalgata de Reyes, Noches musicales, o presencia obligatoria durante las guardias en Semana Santa o cualquier otra situación extraordinaria del servicio...), en los que hubiera que ampliar la jornada, dicha ampliación se hará con conocimiento del Delegado de Personal, debidamente justificada la necesidad; y el exceso de jornada anual se compensaría como horas extraordinarias.

#### **Artículo 11. Calendario laboral.**

Se elaborará, un calendario laboral anual por centro de trabajo, en el último trimestre del año anterior al que el mismo se refiera, en el que deberá figurar la hora de entrada y salida de cada trabajador en cada turno, así como los días de descanso semanal correspondiente, conforme a la legalidad vigente o acuerdo al respecto firmado por ambas partes (patronal y representación legal de los trabajadores). Dicho calendario deberá estar publicado en el tablón antes de que finalice el año anterior a su aplicación, y será firmado por el delegado de personal. Los cambios en dicho calendario, se podrán hacer hasta 48 horas antes, siempre por motivos justificados y previa notificación al delegado de personal. Los cambios entre trabajadores, se harán también con antelación, previa advertencia al encargado responsable de los turnos.

En caso de necesidad imprevisible o fuerza mayor, y procurando causar el menor perjuicio posible al trabajador, se podrá cambiar el turno el día anterior, notificando al trabajador el cambio una vez conocida la contingencia, lo antes posible.

Ante este caso, la empresa abonará a la persona trabajadora el plus indicado en las tablas salariales y le será compensado con el mismo día de la semana que se le haya solicitado (día laboral por día laboral y sábado o domingo por sábado o domingo).

Si dicho calendario se hiciese después de ya iniciado el año en curso para el que se realiza el mismo, y algún trabajador estuviera de baja, sea cual sea su modalidad, no se podrá poner más descansos de los habituales dentro del período de la baja citada.

#### **Artículo 12. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles con compensación económica alguna, serán de 32 días naturales, no pudiendo comenzar las mismas en domingo o festivo. El calendario de vacaciones, se pactará con la representación social antes de finalizar el mes de febrero del año en curso, eligiéndolas en primer lugar los trabajadores que de forma voluntaria deseen disfrutar alguna de las quincenas fuera del período establecido. A continuación se cubrirán de forma proporcional todas las quincenas del período vacacional.

El período vacacional se extenderá desde el 15 de junio al 15 de septiembre, estableciéndose turnos rotativos a partir de un sorteo inicial que fijará el orden de elección inicial, a partir del cual se rotará en la elección. Los períodos de disfrute serán quincenales (15 días en la primera quincena y 15 días en la segunda quincena), comenzando dichas quincenas los días 1 y 16 de cada mes. Los dos días restantes, hasta completar los 32, podrán disfrutarse, previo acuerdo con la empresa, a libre elección del trabajador, incluso podrán añadirse a los períodos quincenales.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincide 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 apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 13. Horas extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias las que excedan a la jornada laboral máxima anual pactada en el presente Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias serán compensadas con descanso o económica según el artículo de este convenio relativo a la compensación económica de horas extraordinarias.

La elección del modo de compensación será un derecho del trabajador.

La compensación con descanso se efectuará en los tres meses siguientes a su realización, según necesidades organizativas del centro.

### **III. PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS, REDUCCIÓN DE JORNADA Y PERMISOS SIN SUELDO**

#### **Artículo 14. Permisos y licencias retribuidos.**

Todos los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos.

Los trabajadores afectados por este Convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación documental, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestasen servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los siguientes períodos:

- a. Matrimonio del trabajador: 16 días naturales.
- b. Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días o 5 días si fuera preciso un desplazamiento al efecto. Este permiso podrá disfrutarse mientras dure el hecho causante, no siendo necesario su disfrute el mismo día de la contingencia. En caso de fallecimiento de un tío/a o sobrino/a, el trabajador afectado podrá ausentarse un día.
- c. Intervención con anestesia local: 2 días o 4 días si fuera preciso un desplazamiento al efecto.
- d. Nacimiento de hijo o adopción: 3 días o 5 días si fuera necesario un desplazamiento al efecto.

- e. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio universal: tiempo indispensable.
- f. En el caso de cambio de domicilio: 1 día o 2 días cuando sea preciso efectuar traslado de enseres por cambio de vivienda completa.
- g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- h. Exámenes oficiales: el tiempo indispensable.
- i. Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: el tiempo indispensable.
- j. Visita médica: por el tiempo imprescindible.
- k. Visita médica a un hijo menor de 13 años: el tiempo imprescindible (siempre que no sea posible tener cita médica fuera de la jornada laboral y el cónyuge o pareja de hecho trabaje en la hora de la consulta); así como el tiempo imprescindible para acompañar al cónyuge o hijo mayor de 13 años en el caso de que ambos cónyuges trabajen a realizar pruebas de diagnóstico o tratamientos agresivos que requieran su presencia según lo determine el médico especialista.
- l. Boda y Primera Comunión de parientes en primer grado de consanguinidad: el día del evento, y 1 día más si fuera preciso desplazarse fuera de la provincia.
- m. Asuntos propios: 2 días. La Empresa, previa solicitud del trabajador en tiempo y forma, concederá ese día de permiso retribuido al año, no pudiendo solicitar el mismo día más del 7 por ciento de trabajadores a la vez.

Si una vez solicitado el día de asuntos propios, la empresa no pudiera concederlo, el trabajador tendrá derecho a disfrutarlo cuando él lo solicite dentro del año o en los tres meses del año siguiente.

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

En todos los casos, los permisos serán remunerados y no afectarán al disfrute de otros descansos o licencias regulados.

El trabajador deberá presentar la solicitud con antelación suficiente y, habrá de justificar suficientemente la causa en todos los casos salvo el día de asuntos propios que no será necesario justificarlo.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo, con la excepción del apartado a).

La Dirección se compromete a buscar un puesto de trabajo adecuado en función de las posibilidades y necesidades de la Empresa en aquellos casos en los que el estado de la trabajadora embarazada lo requiera (por enfermedad, o por estado de embarazo avanzado).

#### **Artículo 15. Reducciones de jornada y lactancia.**

a) Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer por su propia voluntad podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. También podrá acumularse el período de lactancia y disfrutarlo durante 14 días hábiles. 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 o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

c) Guarda legal por tener un menor de doce años a su cargo, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

d) El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En todos estos casos, habrá que justificar documentalmente y/o suficientemente, los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurren.

#### **Artículo 16. Licencias y permisos sin sueldo.**

El trabajador tendrá derecho a obtener cada año permiso sin sueldo de hasta 30 días, que podrá disfrutar en períodos de duración variable, solicitándolo por escrito, con la mayor antelación posible que como mínimo será de 15 días, y le será concedido si razones organizativas lo permiten en el plazo de dos días desde la fecha de solicitud, y siempre que no haya otro trabajador disfrutando del mismo permiso.

### **IV. EXCEDENCIAS Y SUSPENSIONES**

#### **Artículo 17. Excedencias y suspensiones.**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y al menos que legalmente se disponga otra cosa, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

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

- Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador en excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de los treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

B) Excedencia por cuidado de familiares.

Estas excedencias darán derecho a la reserva del puesto de trabajo mientras dure la misma. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad.

- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo

sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

- También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al 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. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas excedencias podrán ser disfrutadas de forma fraccionada en uno o más períodos.

C) La excedencia voluntaria, deberá ser solicitada por escrito a la empresa tan pronto como sea posible y tendrá derecho a ella, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Al trabajador en excedencia voluntaria se le reservará su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Finalizados, el trabajador únicamente conservará el derecho al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. En todo caso la reserva o derecho al reingreso únicamente se producirán si el trabajador comunica su reingreso por escrito a la empresa con una antelación mínima de treinta días hábiles. El trabajador que haya solicitado una excedencia voluntaria por período de hasta un año, tiene derecho a reincorporarse de dicha excedencia antes de la finalización de la misma, con reserva de puesto de trabajo y las mismas garantías, durante el primer año.

El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

#### D) Suspensiones con reserva de puesto de trabajo.

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

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

descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.

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

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

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

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 5 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 iniciar su disfrute durante el período 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 de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

El trabajador lo deberá comunicar al empresario, con la debida antelación.

## V. CONTRATACIÓN, PERÍODO DE PRUEBA, FORMACIÓN

### Artículo 18. Contratación.

La Empresa se compromete a que la contratación temporal, cuando proceda, no sea por un período inferior a los límites establecidos legalmente ni superior a un año, pasando el trabajador con contrato de obra o servicio a ser indefinido una vez finalizado el citado año.

No se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior, en cuanto a la duración y en lo relativo a la conversión a indefinido, en los contratos previstos en los apartados 1b) y 1c) del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores vigente: contratos

celebrados por acumulación de tareas, circunstancias de mercado o exceso de pedidos y contratos para sustituir trabajadores. En estos casos la duración del contrato temporal que proceda, se ajustará a la duración de la eventualidad que lo haya justificado.

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

En caso de necesitarse ampliar la plantilla de trabajadores indefinidos, se procurará recurrir a la contratación de trabajadores que hubieran tenido relación contractual anterior con la empresa.

#### **Artículo 19. Período de prueba.**

Se establecen los siguientes períodos de prueba para el personal contratado:

- \* Personal no cualificado: 15 días efectivos de trabajo.
- \* Personal cualificado: 45 días.
- \* Técnicos y Titulados: 3 meses.

#### **Artículo 20. Formación.**

Los trabajadores tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales impartidos por la Empresa o entes relacionados con ella.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores/as del sector, se acuerda dentro del pacto firmado entre el Gobierno, Sindicatos y Patronal, sea la Comisión Paritaria del convenio, la que programe y desarrolle las acciones formativas en la Empresa, especialmente en materia de Seguridad e Higiene.

En los cursos organizados y promovidos por la empresa, el tiempo lectivo será contabilizado como trabajo efectivo.

Siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación del sistema de trabajo, la Empresa facilitará a los trabajadores afectados formación para su adaptación a la nueva situación y para su reciclaje. El tiempo dedicado a esta formación, si se realizara fuera de la jornada laboral, será compensado con descansos equivalentes.

La empresa proporcionará al delegado de personal toda la información relativa a los planes de formación que se promuevan en la misma. El delegado de personal facilitará a la empresa las necesidades de formación detectadas.

### **VI. CONDICIONES ECONÓMICAS**

Todos los conceptos retributivos pactados en este convenio para el año 2018 se retrotraerán al 1 de enero de ese año, debiéndose hacer efectivos los atrasos correspondientes en la nómina del mes siguiente al de la firma de este Convenio.

Los diferentes conceptos retributivos serán de la cuantía que expresamente se establece en cada artículo y/o en las Tablas del ANEXO.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

#### **Artículo 21. Salario base.**

Para el año 2018, el salario base queda establecido en las cantidades que se reflejan en las tablas salariales anexas.

Para los años 2019 y 2020, este concepto se incrementará con el 2 % cada año, teniendo en cuenta la cláusula de revisión salarial del art. 31.

#### **Artículo 22. Antigüedad.**

Los trabajadores percibirán en concepto de Antigüedad un 5 % del salario base por cada trienio de antigüedad, hasta un máximo de un 30 % del salario base. La antigüedad se devengará desde el día 1 de enero del año en el que se cumpla el trienio correspondiente.

#### **Artículo 23. Plus de Quebranto de Moneda.**

Al personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidades en orden al arqueo de caja, se le abonará una cantidad anual de carácter extrasalarial en concepto de "Quebranto de Moneda", distribuida en una cantidad mensual que cobrará los 12 meses del año y que queda establecida en las tablas salariales anexas a este convenio.

#### **Artículo 24. Plus Mantenimiento de vestuario.**

Los trabajadores amparados por el presente Convenio, percibirán un plus extrasalarial anual para el mantenimiento, limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, a razón de una cantidad mensual que cobrarán los 12 meses del año y que queda establecida en las tablas salariales anexas a este convenio.

#### **Artículo 25. Plus Convenio.**

Durante los años de vigencia del convenio, todos los trabajadores percibirán una cantidad por día efectivamente trabajado, dicha cantidad se refleja en las tablas salariales anexas a este convenio.

#### **Artículo 26. Horas extraordinarias.**

Las horas extraordinarias podrán compensarse, a elección del trabajador, (con la consiguiente notificación al delegado de personal), con descansos de 1 hora y 45 minutos por cada hora extraordinaria trabajada, o mediante compensación económica equivalente a 1,75 el valor de una hora ordinaria, por cada hora extraordinaria trabajada. La compensación se efectuará en los cuatro meses siguientes a su realización.

Hora extraordinaria = valor de la hora ordinaria (según fórmula) x 1,75.

$$\text{Hora ordinaria} = \frac{(\text{SB}+\text{A}) \times 14 + (\text{PV}+\text{QM}) \times 12}{\text{Jornada anual}}$$

SB= Salario base/ A= Antigüedad / PV= Plus mantenimiento de vestuario / QM= Quebranto de Moneda.

### **Artículo 27. Festivos.**

Los trabajadores que deban trabajar en día festivo (los 14 nacionales) percibirán una compensación económica por cada festivo trabajado a jornada completa o, en su caso, la parte proporcional.

Dicha compensación económica se refleja en las tablas salariales anexas a este convenio.

Las partes consideran festivos especiales los días, 24 de diciembre, 25 de diciembre, 31 de diciembre, 1 de enero, Fiesta Local de "Sta. Teresa" (15 de octubre), Jueves Santo, Viernes Santo, así como el patrono de Ávila "San Segundo" (2 de mayo). El trabajo en estos días se compensará con un 75 % más del valor del festivo ordinario, por festivo especial trabajado a jornada completa o, en su caso, la parte proporcional.

### **Artículo 28. Plus domingo.**

Los trabajadores que deban trabajar en domingo, cobrarán una cantidad por cada domingo entero trabajado, o en su caso la parte proporcional al tiempo trabajado. Dicha cantidad se refleja en las tablas salariales anexas a este convenio.

### **Artículo 29. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos Gratificaciones Extraordinarias de devengo semestral. Su cuantía será la equivalente a una mensualidad de salario base más antigüedad.

Las Gratificaciones Extraordinarias se abonarán de la siguiente forma: la paga de junio se abonará con la nómina de ese mes, y la paga de diciembre se abonará antes del día 25 de ese mes. Los períodos de devengo de las mismas son los siguientes:

- Paga Extraordinaria de Junio: Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio.
- Paga Extraordinaria de Diciembre: Desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

### **Artículo 30. Horas nocturnas.**

Los trabajadores que presten servicios o realicen guardias en turno de noche (desde las 23:00 horas hasta las 7:00 horas) percibirán un plus de un 25 % sobre el valor de una hora ordinaria, por cada hora nocturna trabajada. El valor de la hora ordinaria se corresponde con el valor establecido en el artículo 26 como base de cálculo para las horas extraordinarias.

### **Artículo 31. Cláusula de revisión salarial.**

Una vez sea conocido el IPC real correspondiente al año 2018, si dicho índice supera el 2,5 % se revisarán todos los conceptos salariales con el diferencial entre el 2,00 % aplicado en este año 2018 y el índice real obtenido, si dicho diferencial es positivo.

Para los años 2019 y 2020, se aplicará un incremento del 2,00% cada año, reflejándose en las tablas correspondientes, una vez se conozcan las tablas definitivas de 2018.

Una vez se publiquen los índices de incremento de los precios al consumo correspondientes a los años de 2019 y 2020, si en alguno de estos años se supera el incremento del 2,00 % pactado, se revisarán las tablas, incorporando el resultado a las de 2021, sin que ello suponga el pago de atrasos de los años 2019 y 2020; percibiendo las nuevas retribuciones desde enero de 2021.

#### **Artículo 32. Anticipos.**

Los trabajadores podrán solicitar el anticipo de una mensualidad de salario y/o las cantidades devengadas en la fecha de la solicitud de la paga extraordinaria que corresponda. Las cantidades adelantadas se descontarán en la nómina del mes cuyo anticipo se solicita y/o, en su caso, en la nómina de la paga extraordinaria que corresponda. La empresa cursará estas solicitudes con la mayor celeridad posible, y en todo caso, en un plazo máximo de 72 horas desde su petición formal a la empresa.

Los casos excepcionales serán tratados individualmente.

### **VII. DERECHOS SINDICALES Y SOCIALES**

#### **Artículo 33. Participación sindical en la contratación.**

Los representantes legales de los trabajadores serán informados en materia de:

- \* Número de trabajadores que se han de contratar.
- \* Modalidad de contrato a utilizar.
- \* Fecha de celebración de los contratos y duración de los mismos.
- \* Modo de selección de personal y criterios de selección.

#### **Artículo 34. Derechos sindicales.**

El Delegado de Personal de esta Empresa dispondrá de un crédito mensual de 16 horas para asuntos sindicales. No se computarán a estos efectos las utilizadas para reuniones que cite la propia empresa y las utilizadas en las reuniones de negociación de Convenio.

La comunicación de la disposición de las horas sindicales se procurará hacer con la antelación suficiente, y en todo caso con una antelación mínima de 48 horas. En la medida de lo posible, se procurará hacer uso de las mismas en los períodos de menor densidad de trabajo.

La utilización del crédito horario no supondrá merma en los emolumentos económicos que hubiera percibido de haber realizado su jornada de trabajo, con excepción de las guardias, si las mismas no se realizan.

**Artículo 35. Prendas de trabajo.**

Cuando sean dados de alta en la empresa, se entregará al personal de la plantilla las siguientes prendas:

Categoría de Oficial/a de oficios varios que realice labores de grúa:

**INVIERNO**

- Dos pares de pantalones.
- Dos polos de manga larga.
- Un anorack de alta visibilidad.
- Un forro polar de alta visibilidad.
- Un par de botas de seguridad.
- Un jersey de lana con cuello de caja.
- Guantes de seguridad.
- Un cinturón.
- Cuatro pares de calcetines.

Si el trabajador lo solicita, se le podrá dotar de una faja homologada para las lumbares, previa prescripción médica por parte del Servicio de Salud Laboral.

**VERANO**

- Dos pares de pantalones.
- Dos polos de manga corta.
- Un par de zapatos de seguridad.
- Cuatro pares de calcetines.

Categorías de Oficial/a de Oficios varios que no haga labores de grúa y de Técnico de Mantenimiento:

**INVIERNO**

- Dos pares de pantalones.
- Dos polos de manga larga.
- Un anorack de alta visibilidad.
- Un forro polar de alta visibilidad.
- Un par de zapatos o botas.
- Un jersey de lana con cuello de caja.

Un cinturón.

Cuatro pares de calcetines.

## VERANO

Dos pares de pantalones.

Dos polos de manga corta.

Un par de zapatos.

Cuatro pares de calcetines.

La reposición de estas prendas, una vez efectuada la entrega inicial, se efectuará según las necesidades, teniendo en cuenta el grado de deterioro y usabilidad de las mismas, para la adecuada imagen corporativa que deben reflejar. En cualquier caso, nunca se efectuará la reposición más allá de transcurridos tres años desde la última entrega.

Cada trabajador/a se quedará con el anorak anterior, si su estado de conservación e imagen es adecuado, para poder disponer de él en caso necesario.

La Empresa, dentro de una política de prevención de riesgos laborales, adecuará el vestuario a las necesidades físicas de los/as trabajadores/as previa prescripción facultativa al efecto.

No obstante, lo anterior, aquellos/as trabajadores/as que hubieran tenido algún problema con las prendas de vestuario entregadas, deberán ponerlo en conocimiento de la Empresa para subsanar el problema.

Todo lo anterior se entiende que se realizará previa conformidad, expresada en acta al efecto, de la Representación del Personal y se entiende aplicable única y exclusivamente a las prendas de trabajo recogidas en este artículo.

La entrega del vestuario de invierno se efectuará antes del 30 de septiembre, y el vestuario de verano antes del 30 de junio.

## Artículo 36. Reconocimientos médicos y riesgo durante el embarazo.

La empresa se compromete a contratar un servicio médico para la realización de reconocimientos médicos anuales.

Los conductores y trabajadores que utilicen pantallas de visualización, podrán realizarse un reconocimiento oftalmológico de carácter semestral, si lo desearan.

Estos reconocimientos se efectuarán en jornada laboral, en el caso de ser posible.

La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad

y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, 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, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, 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 resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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 puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

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.

**Artículo 37. Prestación por I.T. y régimen asistencial.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en los casos de enfermedad común, accidente laboral, accidente no laboral y baja maternal, percibirán el cien por cien de los siguientes conceptos salariales: Salario Base, Quebranto de Moneda, Plus Vestuario y Antigüedad, desde el primer día de su baja.

**Artículo 38. Seguro de muerte e invalidez por accidente laboral.**

La Empresa está obligada a tener concertado un seguro para todos los trabajadores, que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta o total, derivadas ambas de accidentes de trabajo con un capital de 25.000 euros en caso de fallecimiento y/o invalidez permanente absoluta o total y de un seguro de muerte natural de 6.000 euros.

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

La Empresa mostrará una copia del seguro citado a los representantes de los trabajadores.

**Artículo 39. Responsabilidad civil y penal.**

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo de vigilantes O.R.A., y los conductores y ayudantes de grúa, la dirección de la Empresa les proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- Reclamación judicial al trabajador como consecuencia de su actuación profesional, siempre que ésta haya sido la correcta.
- Reclamación judicial del vigilante a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional, siempre que existan pruebas fehacientes de los hechos ocurridos.

Todo trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su período de descanso o de vacaciones, siempre que sea por circunstancias laborales, será compensado por otro período de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permaneció en el juzgado, previa presentación del justificante de asistencia emitido por el juzgado o la comisaría de policía.

**Artículo 40. Retirada del carnet de conducir.**

a) Todo trabajador que precise del carnet de conducir para el desempeño de su puesto de trabajo, y que por causa de una disminución física derivada del trabajo, le fuera denegada la renovación del carnet de conducir, en el caso de ser posible pasará a desempeñar funciones en otra categoría y continuará percibiendo el salario que le correspondiese en ese momento, aplicándosele el porcentaje que le corresponda a su antigüedad.

En caso de que al trabajador le fuese retirado el carnet de conducir o no le fuese renovado como consecuencia de un accidente, y siempre que esto se deba a conducir un vehículo de la Empresa y por orden y cuenta de la misma, se le buscará en la medida de lo posible funciones de otra categoría, y su salario será el que venía percibiendo el

trabajador, salvo que las nuevas funciones sean de categoría superior a la suya original, en cuyo caso cobrará el salario correspondiente a esta nueva categoría.

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

En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado al trabajador su carnet de conducir, éste acepta disfrutar el período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carnet del conducir.

Si la retirada del carné, fuera por un plazo superior a 90 días, una vez transcurrido ese período, se suspenderá el contrato de trabajo del trabajador hasta la fecha en que finalice la retirada del carné de conducir, reincorporándose el trabajador nuevamente a la empresa.

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

#### **Artículo 41. Renovación del carnet de conducir.**

La empresa correrá con los gastos que pueda generar la renovación del carnet de conducir para el personal que conduzca la grúa, técnico de mantenimiento o cualquier otra categoría que realice tareas de conducción en mas de un 50 % de su jornada.

### **VIII. GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES**

#### **Artículo 42. Grupos y Categorías profesionales.**

##### **Grupo Soporte**

###### **Encargado/a.**

Es quien bajo las órdenes de la jefatura de centro o personal superior está encargado/a de orientar, dirigir a la unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre el personal bajo su responsabilidad. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomienda su superior/a. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos, asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades y cualquier parte de trabajo e informe señalados por la dirección de la empresa. Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, se reducirán las horas de trabajo de los días laborables inmediatamente siguientes, de manera que el cómputo de horas de trabajo semanal no exceda de cuarenta horas.

**Oficial/a 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.

**Grupo Operativo****Técnico/a de Mantenimiento.**

Es el personal que en posesión de los conocimientos técnicos adecuados y del carnet de conducir tipo B, y a las órdenes del jefe/a de servicio o su superior/a, tiene la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento, reparación, limpieza, recaudación y conteo de las máquinas expendededoras/recaudadoras de tickets, terminales y aparatos de comunicación, así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona ORA. Igualmente, se encargarán del mantenimiento, conservación y/o reparación de los pequeños incidentes que surjan en la instalación, en los vehículos grúa y en el material de carga de los mismos siempre y que no requieran unos conocimientos que obliguen su reparación por profesionales especializados, encargándose en su caso, del traslado de los mismos para su reparación. Por causas organizativas debido a la dimensión del centro de trabajo se responsabilizarán del desarrollo correcto del trabajo de los/as Controladores/as o vigilantes del centro/centros y transmitirán instrucciones a los gruistas, administrativos/as de depósito y auxiliares de depósito. En caso de emergencia, y por el tiempo mínimo imprescindible podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección, fuera del horario habitual, si bien, el tiempo utilizado deberá ser compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de la semana laboral en curso. 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/a inmediato.

**Oficial/a de oficios varios.**

Es el personal que dependiendo de la persona encargada realiza funciones de diversa índole en las que sea requerido para el buen funcionamiento de la empresa: ya sean funciones administrativas, de mantenimiento, vigilancia, limpieza y demás actividades similares a las anteriores que fueran requeridas. Normalmente desempeñará estas funciones y solamente en caso de suplencia y/o necesidad realizará otro tipo de servicio mientras dure dicha suplencia.

También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes y supervisión de su superior inmediato.

PUESTOS DE TRABAJO	GRUPOS PROFESIONALES		NIVEL SALARIAL
	SOPORTE	OPERATIVO	
ENCARGADO/A			N-1
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A			N-2
	TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO		N-3
	OFICIAL/A DE OFICIOS VARIOS		N-4

La relación reflejada en el cuadro anterior, constituye la relación exhaustiva de los puestos de trabajo posibles, sin que implique obligación en cuanto a la cobertura de todos y cada uno de ellos.

Si fuera preciso contratar a algún trabajador con categoría distinta a las aquí reguladas o variar las funciones de las actuales categorías, la comisión paritaria del Convenio se reunirá para definir las funciones correspondientes a esa nueva categoría profesional y su nivel salarial, así como su régimen de descansos.

#### **Artículo 43. Promoción interna.**

Cuando se produzca una vacante en un puesto de trabajo correspondiente a una categoría profesional regulada en este convenio, la empresa publicará en el tablón de anuncios el puesto vacante, el perfil solicitado, y las pruebas y/o entrevistas que se fueran a realizar. En el anuncio se hará constar un plazo para que los trabajadores interesados puedan presentar su Curriculum Vitae. Finalmente, la empresa decidirá entre alguno de los presentados si estima que reúnen las cualificaciones requeridas para ese puesto; de no ser así, la empresa recurrirá a personal externo.

### **IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **Artículo 44. Faltas y sanciones.**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de los incumplimientos laborales establecidos en este Convenio o en disposición legal, reglamentaria vigente, o demás normativa aplicable.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

#### **Artículo 45. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el período de un mes, sin que exista causa justificada.

- b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
- d) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.
- f) La falta de aseo o limpieza personal.
- g) La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.
- h) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- i) No avisar a su jefe/a inmediato/a 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 produjiesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- k) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.
- l) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
- m) La incorrección con los ciudadanos o/y con los compañeros de trabajo.
- n) El uso indebido del vestuario sin perjudicar la imagen del servicio.
- o) Estacionar el vehículo propio en la zona azul regulada por ORA, sin colocar el tique correspondiente.

#### **Artículo 46. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.
- b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.

- e) La falta notoria de respeto y consideración al público.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implice quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- j) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- l) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- m) Proporcionar falsa información a los compañeros de trabajo.
- n) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
- o) Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.
- p) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

#### **Artículo 47. Faltas muy graves.**

Se consideran faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte en seis meses.
- b) Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.
- d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc.
- e) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.
- f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.

- g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajena 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, sus compañeros o terceros.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.
- k) La desobediencia continua y persistente.
- l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.
- n) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o tercera personas.

#### **Artículo 48. 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:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a 3 meses.
- b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta fundamentalmente:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Circunstancias del caso.

Antecedentes de conducta del empleado.

Grado de intencionalidad y negligencia.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa. Una vez recibido el inicio de expediente por el trabajador, éste tendrá un plazo de 7 días hábiles para hacer las alegaciones en su defensa que estime pertinente. Pasado dicho plazo, haya hecho o no alegaciones el trabajador, la empresa resolverá, comunicando la resolución por escrito al trabajador.

La apertura de expediente contradictorio supondrá la interrupción del plazo de prescripción de la falta correspondiente.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción grave o muy grave a los trabajadores afiliados a un sindicato, y a la empresa le constase esta afiliación, deberá con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales de la sección sindical correspondiente a su empresa, si existieran.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de personal y, en su caso, a los delegados sindicales.

#### **Artículo 49. Prescripción.**

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.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA**

En todo lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio de ámbito nacional de Aparcamientos y Garajes vigente, y expresamente lo referente a la regulación de la subrogación del personal en el caso de sucesión de contratas.

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA**

Se estará, en todo momento a las disposiciones vigentes en materia de jubilación anticipada y jubilación parcial.

## ANEXO

TABLA SALARIAL PROVISIONAL 2018						
GRUPO	CATEGORÍA	S. BASE 14	P. VESTUARIO 12	Q. MONEDA 12	TOTAL AÑO	NIVEL SALARIAL
<b>SOPORTE</b>	ENCARGADO/A	1.293,72 €	52,68 €	52,68 €	19.376,40 €	N-1
	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A	1.190,70 €		52,68 €	17.301,95 €	N-2
<b>OPERATIVO</b>	TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	1.119,41 €	52,68 €		16.303,84 €	N-3
	OFICIAL/A DE OFICIOS VARIOS	1.075,23 €	52,68 €	52,68 €	16.317,48 €	N-4
					1.70 €	
					59,23 €	
					103,64 €	
					25 % del valor de una hora ordinaria	
					75 % más del valor de una hora ordinaria	
					7,33 €	
					25,00 €	

Incremento salarial sobre 2017: 2,00 %