

III. Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución 43/2023, de 21 de agosto, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2020 a 2024

202309010101866

III.3115

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2020 a 2024 (Código número 26100015012011), que fue suscrito con fecha 17 de mayo de 2023, de una parte, por ASESGA, en representación empresarial y, de otra, por la central sindical Unión Sindical Obrera (USO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

ACUERDA

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

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

Logroño a 21 de agosto de 2023.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector del Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (ORA) de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2020-2024

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

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

Así mismo participan en la negociación de este convenio, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores/as como Sindicatos más representativos.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Autonómico es de obligada observancia para todas las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de Aparcamiento, control de la ORA, mantenimiento de parquímetros y en general zonas azules o cualquier

otra actividad complementaria o accesoria y básica para el funcionamiento de la ORA, como pueda ser la retirada de vehículos en la zona azul cuando proceda.

Artículo 3. Ámbito territorial y personal.

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

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

Artículo 4. Ámbito temporal.

Tendrá una vigencia de tres años, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2024, aplicándose con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2020 las condiciones económicas pactadas, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

No obstante, los artículos que contengan una cantidad económica concreta (salarios, plus de distancia, etc.), serán revisados anualmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 28.

Artículo 5. Denuncia, negociación y prórroga.

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

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

Artículo 6. Comisión paritaria.

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

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

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

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

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

La Comisión fija su domicilio en la sede de USO-La Rioja, en Avenida Colón, 30 bajo 26003 Logroño.

Artículo 7. Compensación, absorción y condición más beneficiosa.

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

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

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

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

TÍTULO II

Contratación, cese y subrogación empresarial

CAPÍTULO I

Contratación y cese

Artículo 9. Contratación.

Al objeto de fomentar el empleo, las partes se someten a las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente en la materia.

Modalidad de contratos

- Contrato eventual por circunstancias de la producción.

A efectos de lo previsto del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Para el resto de las modalidades de contratación recogidas en el artículo 15 se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

- Contratos fijos discontinuos

Se podrán celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo completo o a tiempo parcial.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

El plazo de inactividad para entre las citadas contrataciones no puede exceder de 9 meses.

Artículo 10. Periodo de prueba.

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

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

Dos meses, para el resto de personal.

Artículo 11. Cese voluntario y preaviso.

Las personas trabajadoras que desee cesar de manera voluntaria en la prestación de trabajo deberán notificarlo a la dirección de la empresa con la siguiente antelación:

Personal Técnico, un mes.

Resto de personal, quince días.

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

CAPÍTULO II**Subrogación del personal****Artículo 12. Subrogación del personal.**

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

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

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

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

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

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

3. Personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de las personas mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

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

5. Personas trabajadoras que sustituyan a otras que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y las personas trabajadoras contratadas en la modalidad de contrato de relevo,

y tengan una antigüedad mínima en la misma de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 16 documentos a facilitar por la empresa saliente y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

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

Artículo 13. *División de contrata.*

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

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

Artículo 14. *Agrupación de contrataciones.*

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

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

Artículo 15. *Obligatoriedad.*

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

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

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

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios del personal afectado.
- Fotocopia de los RNT y RLC de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- Relación de personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si en el

supuesto de que hubiese entre las personas afectadas algún representante legal de las personas trabajadoras, se especificará el mandato del mismo.

- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Convenios, pactos o acuerdos internos de aplicación a la plantilla a subrogar.
- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada persona afectada, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

TÍTULO III

Clasificación profesional y organización del trabajo

CAPÍTULO I

Clasificación profesional

Artículo 17. *Clasificación profesional.*

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

Artículo 18. *Grupos profesionales.*

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

- a. Grupo soporte.
- b. Grupo operativo.

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

Artículo 19. *Definición Grupo soporte.*

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

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

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

3. Jefe/a de Sección. Es quien a las órdenes de su inmediato superior se encarga de la organización gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

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

5. Oficial Administrativo/a. Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con

iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión. Puede tener asimismo asignadas funciones informáticas bajo la supervisión y orden del personal superior.

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

Artículo 20. Definición del Grupo operativo.

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

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

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

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

4. Técnico/a de Mantenimiento. Es quien a las órdenes del jefe/a de servicio o su superior/a, tiene la responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento, reparación y limpieza de las máquinas expendedoras de tickets, terminales y aparatos de comunicación, así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona ORA, se responsabilizará del desarrollo correcto del trabajo de controladores o vigilantes del centro/centros. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la dirección de la empresa con ese fin. También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes y supervisión de su Jefatura inmediata.

5. Gruista. Es quien estando en posesión del permiso de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo, tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento básico y limpieza de la grúa.

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

7. Administrativo/a de Depósito. Es quien bajo la supervisión del jefe/a de Servicio o su inmediato superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción, y salida de vehículos, tales como fotocopia de partes de grúa documentos análogos, descarga y archivos de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en ordenador, encargándose del cobro de las tasas correspondientes, la caja, el teléfono, la atención al público, así como cualquier otra tarea necesaria para la realización de estas funciones.

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

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

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

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y movilidads*Artículo 21. Facultades organizativas del Trabajo.*

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

Artículo 22. Rendimientos productivos.

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

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

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

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

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

Artículo 23. Movilidad funcional.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 24. Trabajos de categoría profesional superior.

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

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

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 25. *Trabajos de categoría profesional inferior.*

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

Artículo 26. *Polivalencia funcional.*

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

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

CAPÍTULO III

Promoción laboral y ascenso

Artículo 27. *Ascensos.*

Se estará a lo contemplado al Convenio General de aplicación.

TÍTULO IV

Condiciones económicas

Artículo 28. *Salarios.*

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

Año 2020: Se acuerda un incremento salarial consistente en incrementar las tablas salariales y complementos del 2019 en 0%

Año 2021: Se acuerda un incremento salarial consistente en incrementar las tablas salariales y complementos del 2020 en 0%.

Año 2022: se acuerda un incremento salarial consistente en incrementar las tablas salariales del 2021 y complementos en 3,5%.

Año 2023: se acuerda un incremento salarial consistente en incrementar las tablas salariales del 2022 y complementos en 3%.

Año 2024: se acuerda un incremento salarial consistente en incrementar las tablas salariales del 2023 y complementos en 2,5%.

Artículo 29. *Antigüedad.*

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

Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

Artículo 31. Paga de marzo.

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

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

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

Artículo 32. Plus de recaudación.

Para el personal que realice el servicio de recaudación de las máquinas expendedoras de tickets, se establece un plus de recaudación de 38,27 euros mensuales o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

Artículo 33. Complemento de nocturnidad.

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

Artículo 34. Complemento festivos.

Aquellas personas que, por razón del calendario laboral, deban prestar su trabajo en cualquier de los festivos nacionales designados para la Comunidad Autónoma de La Rioja o locales, y siempre y cuando tales festivos no coincidan en domingo, percibirán, por tal concepto y con independencia del disfrute del descanso en la forma establecida en la empresa, 22,76 euros por cada día festivo trabajado.

Cuando no se trabaje toda la jornada en el día festivo, se percibirá tal complemento en razón de las horas trabajadas ese concreto día, a razón de 2,85 euros por hora de trabajo. Igual regla proporcional se aplicará a aquellos trabajadores que presten su cometido a jornada parcial.

Artículo 35. Plus de distancia.

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

- a) Cuando exista medio de transporte no facilitado por la empresa, ésta abonará el importe del billete del medio de locomoción usado.
- b) Cuando el medio de locomoción no sea facilitado por la empresa y la persona trabajadora tenga que hacer uso de su propio vehículo para acudir al centro de trabajo, la empresa abonará veintiocho céntimos por kilómetro y día trabajado, siempre contando a partir de los dos kilómetros del límite del casco urbano.
- c) Cuando no pueda aplicarse ninguna de las modalidades anteriormente expuestas, ambas partes, empresa y la persona trabajadora, acordarán la fórmula más conveniente.

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

Artículo 36. Incapacidad temporal.

En los casos de baja por IT derivadas de Accidente de Trabajo o de Enfermedad Profesional, las empresas complementarán hasta el 100% de sus retribuciones mensuales, a partir del primer día de la baja hasta el alta médica.

Artículo 37. *Cláusula de descuelgue.*

Este Convenio es de obligado cumplimiento a todos el empresariado y personas trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras 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 periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

TÍTULO V

Jornada, vacaciones y licencias

CAPÍTULO I

Jornada

Artículo 38. *Jornada de trabajo.*

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

Artículo 39. *Descanso por bocadillo.*

Las personas trabajadoras, de forma rotativa, podrán ausentarse de su puesto de trabajo veinte minutos, sin que en ningún caso puedan coincidir, en dicho descanso, más del 20% de la plantilla en servicio, previa comunicación del descanso al superior jerárquico. Este descanso será considerado trabajo efectivo.

En caso de alerta naranja recogida por la AEMET por temperaturas extremas (frío/calor), o durante fenómenos atmosféricos adversos, se duplicarán los tiempos de descanso acordados con la empresa, considerándose en estos casos excepcionales jornada de trabajo efectiva.

Artículo 40. *Horas extraordinarias.*

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

El número de horas extraordinarias, a efectuar durante el año, no podrá ser superior a 80 horas por persona, estando en cualquier caso a lo dispuesto en el artículo 35 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Artículo 41. *Calendario laboral.*

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

CAPÍTULO II

Vacaciones y licencias

Artículo 42. *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

Artículo 43. *Licencias y permisos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b. bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- g) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, en los términos y condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- h) Las personas trabajadoras dispondrán de 22 horas al año para salidas a consultas médicas, para sí mismas o para familiares de primer grado. Tal asistencia deberá justificarse debidamente.
- i) Por la boda de un familiar de primer grado y hermanos/as un día.

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

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

2. Por cuidado de lactante menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

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 periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

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

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual del personal. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la empresa.

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

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

5. Durante la vigencia del presente convenio la plantilla disfrutará, por asuntos propios, de tres días al año, comprendidos dentro de la jornada anual, debiendo ser solicitados con, al menos, dos días de antelación a fin de que no se perjudique el desarrollo de la actividad.

La concesión de dichos días será atendida por la empresa en orden de petición de las personas trabajadoras, no pudiendo coincidir, en las empresas con una plantilla inferior a diez personas, más de una en cada día, ni más de dos en las empresas de más de diez trabajadores/as.

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

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

6. 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.

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

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

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

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

a. A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

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

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

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

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

Artículo 45. *Excedencias.*

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

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

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

a. Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b. Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

La persona trabajadora con excedencia forzosa solicitará reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y la persona trabajadora pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

B. La excedencia voluntaria se solicita con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellas personas con vinculación a la empresa de más de un año por un periodo mínimo de cuatro meses interrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

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

C.1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial o administrativa.

C.2. También tendrán derecho a un período excedencia de duración no superior a dos años para atender el cuidado de familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

En lo no regulado en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 46. *Asistencia legal.*

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

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

Reclamación judicial del trabajador/a a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio.

Toda persona trabajadora 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 compensada por otro período de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación del correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en cada caso.

Artículo 47. Jubilación parcial con contrato de relevo y jubilación anticipada voluntaria.

Las partes signatarias de este convenio, previa solicitud del trabajador/a, establecen la obligatoriedad para la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje máximo que la legislación establezca en cada momento para cada caso en concreto, con la simultánea contratación de otro trabajador/a a tiempo completo y contrato indefinido, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

Si accede cuatro años antes: 5 meses de vacaciones.

Si accede tres años antes: 4 meses de vacaciones.

Si accede dos años: 3 meses de vacaciones.

Si accede un año antes: 2 meses.

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

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

TÍTULO VI

Mejora de prestaciones

Artículo 48. *Póliza de seguros.*

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

- Por Incapacidad Permanente Total, siempre que ésta derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional 42.070,85 euros.
- Por Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Incapacidad, siempre que derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional 54.091,09 euros; y
- Por muerte, también derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.050,61 euros.

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

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

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

TÍTULO VII

Salud laboral y garantías sindicales

Artículo 49. *Prendas de trabajo y protección.*

Las empresas facilitarán a la plantilla las prendas de trabajo y protección siguientes

- Invierno:

- Un anorak impermeable (bianualmente).
- Dos pantalones.
- Dos polos de manga larga.
- Un jersey o un forro polar (bianualmente).
- Un par de guantes de lana.
- Un par de botas.
- Un par de calcetines.
- Un cinturón (cuando se deteriore).

- Verano:

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

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

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

Las prendas aquí descritas se podrán variar por acuerdo entre las empresas y la representación legal de la plantilla a fin de adecuar las prendas necesarias en los distintos centros de trabajo.

Artículo 50. Reconocimientos médicos.

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

Artículo 51. Prevención de riesgos laborales.

Las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio se obligan a cumplir con lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas reglamentarias, que tienen por objeto el promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas necesarias para prevenir los riesgos que se derivan en la realización del propio trabajo.

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

Artículo 52. Protección de la maternidad.

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

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

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

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

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 e) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 187 (Riesgo durante el embarazo) y 189 (Riesgo durante la lactancia natural) del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En ámbitos inferiores negociarán un complemento para mejorar el porcentaje de la base reguladora durante todo el periodo.

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

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

Artículo 53. *Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo/a.*

En todo lo relativo a la suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Salvo cambios en la legislación vigente, la suspensión del contrato por nacimiento de hijo consistirá en:

- Para la madre biológica:

La suspensión del contrato consiste en 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

- Para el progenitor distinto de la madre biológica:

A partir del 1 de enero de 2021, la suspensión del contrato se equipará al de la madre biológica y por tanto, el progenitor distinto de la madre biológica disfrutará de un periodo de suspensión del contrato de 16 semanas, de las cuales, serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas posteriores al parto.

La suspensión de contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas el periodo obligatorio inmediatamente posterior al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o ininterrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal, o en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Artículo 54. *Acción sindical.*

En materia de acción sindical se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 11/1985 de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical.

TÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 55. *Faltas y sanciones.*

El personal afectado podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio colectivo.

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

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

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 56 y siguientes.

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

Artículo 56. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo, inferiores a treinta minutos sin que existiera causa justificada, durante un periodo a computar de 30 días.
- b. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

- c. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
- d. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- e. Pequeños descuidos en la conservación del material, su mantenimiento o su limpieza.
- f. La falta de aseo o limpieza personal.
- g. La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.
- h. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- i. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- j. Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- k. Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

Artículo 57. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, durante un periodo a computar de 30 días.
- b. Faltar uno o dos días al trabajo sin causa que lo justifique, durante un periodo a computar de 30 días.
- c. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- d. La simulación de enfermedad o accidente.
- e. La falta notoria de respeto y consideración al público.
- f. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.
- g. Simular la presencia de otro trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- j. La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo a computar de 90 días, y siempre que hayan mediado sanciones.
- k. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- l. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- m. Proporcionar falsa información a la Dirección o a los/as superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.
- n. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
- o. La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
- p. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
- q. El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, siempre que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.

Artículo 58. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

- a. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas, cometidas durante un período a computar de 90 días o veinte durante un período de 180 días.
- b. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos, sin causa o motivo que lo justifique, durante un período a computar de 30 días.
- c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.
- d. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc...
- e. La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
- f. Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.
- g. Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
- h. El abuso de autoridad.
- i. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/as, sus compañeros/as o terceros.
- j. La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.
- k. La desobediencia continua y persistente.
- l. La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- m. La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.
- n. El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceras personas.
- o. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- p. Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- q. Agredir de palabra o físicamente a un compañero/a o a un subordinado/a.

Artículo 59. Sanciones. Aplicación.

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

A) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

Despido.

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

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

La repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a quienes ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado/a, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a quienes se encuentren afiliados a un sindicato, siempre que está tuviera conocimiento de tal condición, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a la representación del personal.

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

Disposición adicional primera.

1. En cumplimiento del mandato contenido en el artículo 85.3. c) del Estatuto de los Trabajadores, se establece el siguiente procedimiento para solventar discrepancias derivadas de la inaplicación del presente convenio, al amparo de lo previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1.1. Una vez sometida la discrepancia a la comisión paritaria del Convenio, y no habiendo acuerdo en el seno de la misma, las discrepancias se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos.

1.2. Ambas partes acuerdan someter al organismo de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia del mismo

Disposición transitoria primera.

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

Disposición transitoria segunda.

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

Disposición transitoria tercera.

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

Disposición final única.

La utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad y en evitación de una dificultad perturbadora para la lectura y comprensión del presente texto, mueve a puntualizar, expresamente, que toda

expresión el presente convenio que defina una condición o actividad como trabajador, operario, etc. es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

Por otro lado, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán tener un plan de Igualdad. Las empresas con una plantilla inferior 50 personas pactarán medidas de igualdad a fin de promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Autonómico Rioja Estacionamientos Regulado (Ora)

Tabla Salarial año 2020 (Incremento 0%)

	Salario base * 15	Total Anual
Grupo Soporte		
Licenciado / Grado Superior	1.317,50	19.762,50
Técnico Medio / Diplomado	1.273,59	19.103,85
Jefe Área (Servicios)	1.273,59	19.103,85
Jefe Sección	1.196,74	17.951,10
Oficial Administrativo	1.173,30	17.599,50
Auxiliar Administrativo	1.092,58	16.388,70
Grupo Operativo		
Jefe de Centro	1.235,16	18.527,40
Encargado Explotación	1.191,58	17.873,70
Inspector Jefe de Equipo	1.163,79	17.456,85
Tco. Mantenimiento	1.153,16	17.297,40
Controlador	1.048,37	15.725,55
Ayte. Conservación	1.048,37	15.725,55
Gruista	1.163,79	17.456,85
Administrativo Depósito	999,12	14.986,80
Peón /Personal Auxiliar Ayudante depósito	988,14	14.822,10
Personal Limpieza	981,92	14.728,80
P. Recaudación mes	38,27	
Festivo día	22,76	

Autonómico Rioja Estacionamientos Regulado (Ora)

Tabla Salarial año 2021 (Incremento 0%)

	Salario base * 15	Total Anual
Grupo Soporte		
Licenciado / Grado Superior	1.317,50	19.762,50
Técnico Medio / Diplomado	1.273,59	19.103,85
Jefe Área (Servicios)	1.273,59	19.103,85
Jefe Sección	1.196,74	17.951,10
Oficial Administrativo	1.173,30	17.599,50
Auxiliar Administrativo	1.092,58	16.388,70
Grupo Operativo		
Jefe de Centro	1.235,16	18.527,40
Encargado Explotación	1.191,58	17.873,70
Inspector Jefe de Equipo	1.163,79	17.456,85
Tco. Mantenimiento	1.153,16	17.297,40
Controlador	1.048,37	15.725,55
Ayte. Conservación	1.048,37	15.725,55
Gruista	1.163,79	17.456,85

Administrativo Depósito	999,12	14.986,80
Peón /Personal Auxiliar Ayudante depósito	988,14	14.822,10
Personal Limpieza	981,92	14.728,80
P. Recaudación mes	38,27	
Festivo día	22,76	

Autonómico Rioja Estacionamientos Regulado (Ora)

Tabla Salarial Año 2022 (Incremento 3,5%)

	Salario base * 15	Total Anual
Grupo Soporte		
Licenciado / Grado Superior	1.363,62	20.454,30
Técnico Medio / Diplomado	1.318,17	19.772,55
Jefe Área (Servicios)	1.318,17	19.772,55
Jefe Sección	1.238 ,63	18.579,45
Oficial Administrativo	1.214,37	18.215,55
Auxiliar Administrativo	1.130,83	16.962,45
Grupo Operativo		
Jefe de Centro	1.278,40	19.176,00
Encargado Explotación	1.233,29	18.499,35
Inspector Jefe de Equipo	1.204,53	18.067,95
Tco. Mantenimiento	1.193,53	17.902,95
Controlador	1.085,07	16.276,05
Ayte. Conservación	1.085,07	16.276,05
Gruista	1.204,53	18.067,95
Administrativo Depósito	1.034,09	15.511,35
Peón /Personal Auxiliar Ayudante depósito	1.022,73	15.340,95
Personal Limpieza	1.016,29	15.244,35
P. Recaudación mes	39,62	
Festivo día	23,56	

Autonómico Rioja Estacionamientos Regulado (Ora)

Tabla Salarial año 2023 (Incremento 3%)

	Salario base * 15	Total Anual
Grupo Soporte		
Licenciado / Grado Superior	1.404,53	21.067,95
Técnico Medio / Diplomado	1.357,72	20.365,80
Jefe Área (Servicios)	1.357,72	20.365,80
Jefe Sección	1.275,79	19.136,85
Oficial Administrativo	1.250,81	18.762,15
Auxiliar Administrativo	1.164,76	17.471,40
Grupo Operativo		
Jefe de Centro	1.316,76	19.751,40
Encargado Explotación	1.270,29	19.054,35
Inspector Jefe de Equipo	1.240,67	18.610,05
Tco. Mantenimiento	1.229,34	18.440,10
Controlador	1.117,63	16.764,45
Ayte. Conservación	1.117,63	16.764,45
Gruista	1.240,67	18.610,05
Administrativo Depósito	1.065,12	15.976,80
Peón /Personal Auxiliar Ayudante depósito	1.053,42	15.801,30

Personal Limpieza	1.046,78	15.701,70
P. Recaudación mes	40,81	
Festivo día	24,27	

Autonómico Rioja Estacionamientos Regulado (Ora)**Tabla Salarial año 2024 (Incremento 2,5%)**

	Salario base * 15	Total Anual
Grupo Soporte		
Licenciado / Grado Superior	1.439,65	21.594,75
Técnico Medio / Diplomado	1.391,67	20.875,05
Jefe Área (Servicios)	1.391,67	20.875,05
Jefe Sección	1.307,69	19.615,35
Oficial Administrativo	1.282,09	19.231,35
Auxiliar Administrativo	1.193,88	17.908,20
Grupo Operativo		
Jefe de Centro	1.349,68	20.245,20
Encargado Explotación	1.302,05	19.530,75
Inspector Jefe de Equipo	1.271,69	19.075,35
Tco. Mantenimiento	1.260,08	18.901,20
Controlador	1.145,58	17.183,70
Ayte. Conservación	1.145,58	17.183,70
Gruista	1.271,69	19.075,35
Administrativo Depósito	1.091,75	16.376,25
Peón /Personal Auxiliar Ayudante depósito	1.079,76	16.196,40
Personal Limpieza	1.072,95	16.094,25
P. Recaudación mes	41,84	
Festivo día	24,88	