

## CONVENIOS COLECTIVOS

### Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

#### Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

*2024/07153 Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de Trans Asistencia de la Chica, SL (servicio público de retirada de vehículos de la vía pública en el término municipal de Valencia). Código: 46102071012024.*

#### ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y LABORA de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Trans Asistencia de la Chica, SL (Servicio público de retirada de vehículos de la vía pública en TM de Valencia).

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 10 de mayo de 2024 por la comisión negociadora formada, de una parte, por los representantes legales de los trabajadores, y de otra, por la representación de la empresa, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo Y LABORA, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

#### RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

#### VER ANEXO

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

València, a 21 de mayo de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.



## **I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA TRANS ASISTENCIA DE LA CHICA S.L.**

### **CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

Todos los términos que se incluyen en este convenio se hacen de forma genérica, de tal forma que se refieren tanto a hombres como a mujeres que desarrollan su trabajo dentro de la empresa.

#### **Art. 1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

El presente convenio regulará las condiciones de trabajo, económicas y de la vida de los trabajadores y trabajadoras, derivados de la relación jurídico laboral, entre el personal laboral adscrito al Servicio Público de Retirada de Vehículos de la Vía Pública en el TM de València y la Empresa TRANS ASISTENCIA DE LA CHICA S.L.

Este convenio afecta a los centros de trabajo de dicho servicio ubicados en el término municipal de València.

#### **Art. 2 - VIGENCIA Y DURACIÓN**

El presente convenio entrará en vigor el día 01/01/2024, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el B.O.P, y su duración será de 2 años hasta el 31/12/2025.

A partir de la fecha de terminación y mientras no sea publicado en el B.O.P. un nuevo convenio, se entenderá que este convenio queda prorrogado y vigente en todos sus términos.

#### **Art. 3 - REVISIÓN Y DENUNCIA**

La revisión del Convenio podrá solicitarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con tres meses de antelación a la finalización de su vigencia. La parte que formule la denuncia, la habrá de entregar junto con una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

Este convenio se prorrogará de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, formulada por escrito y de forma oficial, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prorrogas y a salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Una vez denunciado y finalizada la vigencia del presente Convenio, el mismo se prorrogará hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya.

#### **Art. 4 - CONDICIONES PACTADAS Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

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

La nulidad de alguno de los artículos declarada por la jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, pero iniciará un nuevo proceso negociador en el que las partes se comprometen a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquellas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio de intereses de las partes dentro del Convenio Colectivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores. El Acuerdo que se obtuviera se incorporará al Convenio Colectivo.



#### **Art. 5 - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

Las mejoras y condiciones económicas y salariales pactadas en este convenio, no serán compensables ni absorbibles en ningún caso por las mejoras existentes en el ámbito de la empresa ya sean dichas mejoras el resultado de asignaciones individuales de la empresa o el resultado de acuerdos colectivos o disposiciones legales.

#### **Art. 6 - CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA**

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

#### **Art. 7 - COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO**

La comisión mixta paritaria será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio y entenderá en la resolución de todos los conflictos laborales en el seno de la empresa.

La composición de comisión será de 10 miembros, 5 por cada una de las partes y asesores respectivos que actuarán con voz, pero sin voto, y se nombrarán suplentes.

La Comisión resolverá, a instancias de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días, desde su convocatoria. Dicha convocatoria se celebrará en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la fecha de recepción de dicha solicitud.

Para que los acuerdos de la Comisión sean válidos deberá existir mayoría de ambas partes, y tendrá la misma validez y eficacia que lo pactado en el presente convenio, quedando reflejado en cada acta correspondiente a cada sesión. Las resoluciones o acuerdo que adoptasen, tendrán carácter vinculante para ambas partes, cuando se deriven de la interpretación del convenio, en cuestiones de interés general, y solo las partes en litigio cuando se trate de conflictos individuales, plurales o colectivos.

La comisión se constituirá, en un plazo no superior a 30 días naturales, desde la publicación del convenio en el B.O.P.

En caso de no conseguir acuerdo en la Comisión, se acudiría de forma obligatoria a la conciliación, mediación o arbitraje que especifica el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, o equivalente que lo sustituya, estando en todo cuanto se desarrolla en el mismo.

#### **Art. 8 - LEGISLACIÓN SUPLETORIA**

En todo lo regulado en el presente Convenio se estará a lo que en el mismo se disponga. Para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en el V Convenio Colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (código de convenio número 99012845012001) publicado en el BOE de 7 de Marzo de 2017 o norma que lo sustituya y el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Las partes entienden y se manifiestan conformes con que, el Convenio Colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública, es el adecuado a la actividad de TRANS ASISTENCIA DE LA CHICA S.L.. Y ello por cuanto que el artículo 12 del citado Convenio, referido al ámbito funcional, dispone que *“será de aplicación a la actividad de retirada de vehículos de la vía pública y/o inmovilización de los mismos, y a la retirada de vehículos del depósito, siempre que sean gestionados bien por concesión municipal, bien por cesión por cualquier título lícito, bien por propiedad.”*. Actividad que es desarrollada por los trabajadores de la empresa.



Las partes negociadoras coinciden en que la aplicación supletoria del mencionado texto convencional no implicará merma o perjuicio alguno para los derechos de los trabajadores afectados.

#### **Art. 9 - RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

Las partes se someten, expresamente, al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos vigente en la Comunidad Valenciana, en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes.

#### **Art. 10 - TRAMITACIÓN DEL CONVENIO**

De conformidad con la legislación vigente, el presente convenio se presentará ante el Organismo Competente, al objeto de su oportuno registro y demás efectos que procedan.

Se remitirá el presente Convenio al Excmo. Ayuntamiento de València, para su conocimiento y efectos oportunos.

#### **Art. 11 - SUBROGACIÓN DEL PERSONAL**

Tal y como indica el Convenio Colectivo Estatal para el Sector de regulación del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos en la vía pública (Código de Convenio nº 99012845012001), convenio de referencia, 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 concreto servicio o actividad, parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, 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 lleven a cabo la actividad de que se trata, el personal de la empresa saliente pasará a adscribirse a la nueva empresa o entidad 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 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 periodo, hubiera trabajado en otra contrata.
2. Personas con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.
3. Personas con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.



4. Personas de nuevo ingreso que por exigencia del cliente 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 que sustituyan, con independencia de su modalidad contractual, a otros que se jubilen 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.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, mediante los documentos y plazos que se detallan en los próximos párrafos.

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

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

#### **OBLIGATORIEDAD**

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios.

En todo caso, la subrogación de personal, se producirá obligatoriamente 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 contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

#### **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 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.

- a. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- b. Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- c. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- d. 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. En el supuesto que hubiese entre las personas afectadas algún representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.
- e. Convenios, pactos o acuerdos internos de aplicación a la plantilla a subrogar.
- f. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afecto por la subrogación.
- g. 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.

## **CAPITULO II. JORNADA, CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES**

### **Art. 12 - JORNADA Y CALENDARIO LABORAL**

La jornada laboral máxima será de 1.728 horas anuales para la totalidad del personal afectado por este convenio.

La jornada laboral diaria será continuada y se extenderá de lunes a domingo con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, en turnos de mañana, tarde y noche cuando el servicio se preste las 24 horas del día, todo ello de conformidad con la normativa vigente.

Dadas las especiales características que conlleva la retirada de vehículos de la vía pública, el personal que realice estas funciones, se compromete a concluir los servicios de carga y/o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciadas con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo. El exceso de jornada será compensado con el descanso correspondiente o abonado como hora extraordinaria.

El personal del grupo soporte y el personal del grupo operativo ( mecánico y mozo ), salvo que tuviera un horario condicionado, ya sea por Guarda Legal, o por acuerdo individual, realizará su jornada con el siguiente horario:

- De Lunes a Viernes: 07:30/08:30 a 15:30/16:30

Dejando a elección de los trabajadores la hora de entrada y salida dentro del margen indicado anteriormente.

Cada año se establecerá un calendario laboral específico de cada persona o puesto de trabajo en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales, de común acuerdo entre los miembros de la Comisión de Horarios. Este calendario laboral deberá ser publicado antes del día 31 de diciembre del año anterior al de su vigencia, salvo pacto en contrario de las partes legitimadas para ello.

Se garantiza un mínimo de jornada de trabajo de 6 horas, para el personal contratado a tiempo completo.

### **Art. 13 - TRABAJO A TURNOS Y TRABAJO NOCTURNO**

Aquel personal que trabaje a turnos de jornada continuada, dispondrá de un descanso de 30 minutos dentro de la jornada laboral considerados como trabajo efectivo.

Los turnos serán de mañana y/o tarde y/o noche, de forma que determinado personal ocupará sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún trabajador/a salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

Aquel personal que realice turnos, el trabajador/a viene obligado/a a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de una hora, llamando a la empresa para comunicar la falta de relevo. El tiempo trabajado durante la espera, será compensado con el descanso correspondiente o abonado como hora extraordinaria.

Tendrá la consideración de horario nocturno aquel que abarque a partir de las 22:00 horas a las 06:00 de la mañana. Quienes presten sus servicios en este horario percibirán un plus



equivalente al 25% del salario base/día, por día efectivamente trabajado o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

**Art. 14 - DESCANSO ENTRE JORNADAS**

Se garantizará un descanso entre jornadas siguiendo los preceptos recogidos en la legislación vigente y en la jurisprudencia en cuanto a los descansos.

**Art. 15 - HORAS EXTRAORDINARIAS**

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El Gobierno podrá suprimir o reducir el número máximo de horas extraordinarias por tiempo determinado, con carácter general o para ciertas ramas de actividad o ámbitos territoriales, para incrementar las oportunidades de colocación de los trabajadores en situación de desempleo.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

5. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

6. Dichas horas se retribuirán, en su caso, de conformidad con la tabla salarial que figura como anexo al presente Convenio.



#### **Art. 16 - DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho al disfrute de 2 días de libre disposición por cada año. El trabajador podrá disfrutarlo a lo largo del año inclusive domingos y festivos. La solicitud de los días se tendrá que efectuar con un mínimo de 48 horas de antelación.

#### **Art. 17 - VACACIONES**

Las vacaciones consistirán en 31 DÍAS NATURALES o su correspondiente proporción. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del primero de enero al treinta y uno de diciembre del año natural que se trate.

Las vacaciones se disfrutarán normalmente en los meses de julio y agosto, salvo pacto en contrario.

Para el colectivo de GRUISTAS se realizarán el 33% del personal en Julio y el 66% en Agosto, debido al desarrollo del contrato y la reducción de servicios policiales equivalentes. El ciclo vacacional será de julio-agosto-agosto en tres años consecutivos, salvo pacto en contrario.

En ningún caso las vacaciones anuales son compensables económicamente y su disfrute caducará, salvo que se establezca lo contrario entre las partes, el último día de cada año natural, salvo las excepciones de los supuestos contemplados que la legislación establece.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 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 periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Art. 18 - CONTROL DE LA JORNADA**

La Empresa deberá establecer un control de la jornada efectiva de trabajo mensualmente mediante los propios medios, manuales, mecánicos o electrónicos existentes legalmente para el control de los tiempos de trabajo.

#### **Art. 19 - LICENCIAS**

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

- A) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días naturales. Dichos días podrán prorrogarse a instancias del trabajador en 5 días más, sin que exista obligación por parte de la empresa en la retribución de los mismos.
- B) Por 5 días hábiles en los casos de nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de





hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos cinco días podrán disfrutarse en días alternos en los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un pariente hasta segundo grado de 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 y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 6 días. Dichos días podrán incrementarse a instancias del trabajador en 5 días más o 7 días en el caso de desplazamiento al extranjero en ambos casos como permiso no retribuido.

Un día laborable por el fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador/a por tal motivo necesite un desplazamiento al efecto el plazo será de dos días.

- C) Dos días para el traslado de 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 periodo determinado, se estará a lo que esta 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 periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.
- En el supuesto que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente de la materia.
- F) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral 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.
- G) Tendrán la misma consideración que el matrimonio las parejas de hecho estables y que estén inscritas como tal en los Registros habilitados al efecto o que así lo acrediten ante la empresa por cualquier otro medio válido legalmente.
- H) Hasta 10 horas retribuidas por año natural para la asistencia al médico especialista y pruebas diagnósticas propias; y para acompañamiento para consultas médicas y pruebas diagnósticas de hijos menores de 16 años o con diversidad funcional, o ascendientes dependientes.
- Este permiso podrá fraccionarse en periodos de al menos 2 horas. Si se agotase estas horas retribuidas, los días de libre disposición regulado en el art. 16 de este convenio se podrán fraccionar para estos menesteres.
- I) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o



personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

A los efectos de los permisos regulados en este artículo, se considerará desplazamiento si la distancia a recorrer desde el domicilio del trabajador/a es superior a 50 km en trayecto de ida.

No obstante a lo aquí dispuesto, se estará en todo caso a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores en tanto en cuanto el mismo regula mínimos legales.

#### **Art. 20 - CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

##### **A) Reducción de jornada**

1. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del E.T ) , las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4.



3. 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.

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

El progenitor, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho,



tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 3, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 1, 2 y 3 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

**B) Suspensión del contrato por maternidad y paternidad:**

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 del E.T excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.



4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto 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 período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma



empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del E.T ), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo 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.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7. 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 parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos,



cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n del E.T ), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

#### **Art. 20 BIS**

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### **Art. 21 - EXCEDENCIAS**

Se concederá en los supuestos siguientes:

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por la pérdida de vigencia del Permiso de Conducir, por haber agotado el crédito de puntos del mismo, o privación del permiso hasta que se recupere el mismo, de conformidad con el artículo 44 de este Convenio sobre retirada del carnet de conducir.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.
- d) Por período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial o administrativa.



A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Las excedencias reguladas en este punto d, podrán disfrutarse de forma fraccionada.

El período de excedencia regulado en los apartados a, b, c y d, será computable a efectos de antigüedad.

e) Excedencia voluntaria. - El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Esta solicitud deberá de realizarse por escrito.

Con independencia del periodo inicialmente solicitado, una vez transcurrido el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ejercer su derecho a reingresar en la empresa.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud.

### **CAPITULO III. CONDICIONES ECONOMICAS**

En la estructura del salario se distinguirán el salario base y los complementos del salario.

#### **ART. 22.- REVISION SALARIAL.**

Las partes acuerdan un incremento del 1,5 % para el año 2.024 y del 2 % para el año 2.025 para todos los conceptos económicos recogidos en el presente convenio con efecto retroactivo desde 1 de Enero de 2024.

#### **Art. 23 - SALARIO BASE**

Es la retribución fijada por unidad de tiempo. Los valores correspondientes a cada categoría profesional, quedan fijados en las tablas anexas al presente convenio colectivo.

#### **Art. 24 - PAGAS EXTRAORDINARIAS**

La empresa abonará a sus trabajadores/as tres Pagas extras: Verano, Navidad y Fallas, en los meses de Junio, Diciembre y Marzo respectivamente.

Cada Paga consistirá en una mensualidad de salario base más la antigüedad o en su caso plus consolidado y se abonarán, en caso de no prorratearse, a lo largo del año junto con la nómina de Junio, 15 de Diciembre y junto la nómina de Marzo.

Con independencia de la fecha de su abono, las precitadas gratificaciones extraordinarias se devengarán por el trabajador/a de la siguiente forma: Fallas, por el periodo trabajado durante el año natural inmediatamente anterior; Verano, por el periodo interanual trabajado entre el 1 de Julio y 30 de Junio; y Navidad, por el periodo trabajado en el mismo año natural, es decir, del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Las pagas extraordinarias se abonarán de conformidad con los valores correspondientes a la tabla salarial vigente a la fecha en que deben abonarse.





#### **Art. 25 - QUEBRANTO DE MONEDA**

En concepto de quebranto de moneda, los trabajadores con las categorías profesionales de Cobrador y Gruista, y cualquier otro cuando realice funciones de cobro en dinero metálico, percibirán una cantidad consistente en 0,25 € por cada expedición cobrada en efectivo metálico o TPV, cuando realicen las funciones de cobro.

En caso de que se produzca un error en el cobro de la tasa, en ningún caso se exigirá cantidad superior a la cuantía devengada en este complemento en el propio mes donde se cometa el error.

En caso de que se produzca un cobro incorrecto por razón de la cuantía no se procederá a aplicar el régimen disciplinario contemplado en el presente convenio colectivo.

#### **Art. 26 - COMPLEMENTO AD PERSONAM**

Dicho complemento se incrementará en las cantidades estipuladas en la revisión salarial al igual que el resto de conceptos económicos.

#### **Art. 27 - COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD**

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento.

Queda fijada en una cantidad económica determinada en las tablas de antigüedad incluidas en la tabla salarial anexa al convenio.

Se establece un nuevo tramo para aquellos trabajadores con 25 años de antigüedad quedando incorporado en la correspondiente Tabla Salarial del Anexo.

#### **Art. 28.- PLUS TRABAJO EN SABADO, DOMINGO, FESTIVO Y FESTIVOS ESPECIALES.**

Los sábados, domingos, festivos y festivos especiales para este Convenio (25/12 - 01/01)

Dichos pluses se remunerarán de acuerdo a las cantidades estipuladas en la tabla salarial incluida en el anexo.

#### **Art. 29 - RECIBO DE SALARIOS Y MODALIDAD DE PAGO**

Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente y por períodos vencidos dentro de los 4 primeros días naturales del mes siguiente a su devengo, salvo pacto en contrario. El trabajador/a tendrá derecho a solicitar y percibir anticipos de su salario, cuya cuantía no excederá el 90 % de las cantidades devengadas. El recibo de salarios se ajustará al modelo oficial previsto legalmente.

### **CAPITULO IV. INGRESOS, CESES Y CONTRATACION**

#### **Art. 30 - PERÍODO DE PRUEBA**

El ingreso y contratación de trabajadores/as se considera hecho a título de prueba si así se pacta por escrito en el contrato de trabajo. En todo caso, dicho período de prueba no podrá ser superior a 6 meses para el personal cualificado, ni a 2 meses para el resto de trabajadores no cualificados.

Se entenderá por personal cualificado, el que a continuación se relaciona en función de su grupo profesional:

- GRUPO SOPORTE: Jefe/a de Servicio, Jefe/a de Sección.
- GRUPO OPERATIVO: Encargado/a, Emisorista, Mecánico y Gruista.



El empresario, durante dicho período de prueba, propondrá, y el trabajador/a realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, las cuales se corresponderán con las funciones a realizar según su categoría profesional.

Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse, a instancia de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, si la extinción se produce por no haber superado el período de prueba, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

#### **Art. 31 - CESES VOLUNTARIOS**

Los Trabajadores/as que deseen causar baja voluntaria en el servicio de la empresa estarán obligados a comunicarlo a la misma, por escrito, y con una antelación mínima de 15 días a la fecha de efectividad de la baja. La falta de preaviso dará derecho a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en el aviso.

#### **Art. 32 - LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO**

A la finalización o extinción de la relación laboral, por cualquier motivo, la empresa deberá practicar la correspondiente liquidación de haberes y entregar al trabajador, con antelación a la fecha de finalización o extinción de la relación laboral, la propuesta de finiquito.

En el momento de la firma del finiquito, el trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores, haciéndose constar en el finiquito el hecho de su firma ante un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador ha renunciado a dicha posibilidad.

El pago de la liquidación del finiquito se realizará como máximo al día siguiente de la extinción de la relación laboral.

Así mismo, en las contrataciones temporales y eventuales, sea cual sea la duración del contrato, la empresa preavisará la finalización del contrato con una antelación de 15 días, la falta de preaviso dará derecho al trabajador/a al cobro de una cuantía equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en el preaviso.

#### **Art. 33 - DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS**

Los representantes legales de los trabajadores recibirán información, con la entrega de la copia básica, de las contrataciones y sus prórrogas de los contratos que se realicen en la empresas, asimismo recibirán información de los contratos de puesta a disposición que se realicen con empresas de trabajo temporal y sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios, y todo ello de conformidad con la legislación vigente sobre contratación y derechos de información, incluida en esta materia toda la información relativa y contenida en la Ley sobre Igualdad de hombres y mujeres y planes de igualdad cuando corresponda.

#### **Art. 34 - MODALIDAD DE CONTRATOS.**

##### **a. CONTRATO TEMPORAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

A efectos de lo previsto en este artículo, 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. del E.T.

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 seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta 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.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

**b. CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN, SUBCONTRATACIÓN Y EXTERNALIZACIÓN**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan limitar el uso de los contratos de puesta a disposición regulados por la Ley 14/1994 de 1 de Junio y R.D. 4/1995 de 13 de Enero sobre Empresas de Trabajo Temporal, de tal forma que los trabajadores contratados por este sistema no podrán superar el 15% de la plantilla de trabajadores fijos de la empresa.

**c. CONTRATO FORMATIVO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL**

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regirá por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos



efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado. A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes, salvo lo dispuesto en convenio colectivo.

f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del E.T.

i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o en su defecto la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

**d. CONTRATO FIJO-DISCONTINUO:**

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.



El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del E.T, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo de empresa, se establecerán los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas. En todo caso, el llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, 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.

En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán integrar las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación y su formación continua durante estos, todo ello sin perjuicio de las obligaciones en materia de contratación y llamamiento efectivo de cada una de las empresas en los términos previstos en este artículo.

Estos mismos convenios podrán acordar, cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos, y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo.

Asimismo, podrán establecer un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento a satisfacer por las empresas a las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento.



6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

**e. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL**

El contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable.

Los contratos a tiempo parcial podrán ser de duración indefinida o determinada en los supuestos en que legalmente se permita esta modalidad de contratación excepto para los contratos de formación.

Se establece como límite el 85% de la jornada ordinaria de trabajo efectivo fijada en el presente Convenio para cada año de su vigencia a tiempo completo, incluida las horas complementarias.

El contrato deberá formalizarse por escrito y en el mismo deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución de manera orientativa, sin que en el supuesto de que si las horas a realizar al día son cuatro o menos se pueda fraccionar dicha jornada.

El personal contratado a tiempo parcial tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de la empresa, salvo en las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la misma, y de conformidad con lo regulado por el Art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ampliarse el número de horas complementarias previstas en dicho precepto, de un 15% hasta un 25% de las horas ordinarias objeto del contrato, con la inclusión en su caso de las consolidadas en el transcurso del tiempo.

El total de horas complementarias pactadas se distribuirá proporcionalmente por trimestres contados desde el inicio del contrato. Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo podrán transferirse al siguiente trimestre hasta un 40% de las horas no consumidas en el anterior. No podrán transferirse horas complementarias no realizadas en años naturales distintos, ni las ya transferidas de un trimestre anterior, salvo pacto en contrario.



En todo caso la realización de horas complementarias deberá pactarse expresamente con el trabajador, constituyendo un pacto específico respecto al contrato de trabajo, debiéndose de formalizar por escrito, recogiendo el número de horas, su distribución y la forma de realizarlas dentro de los límites fijado en el Convenio, en todo caso para la realización de las horas complementarias se preavisará al trabajador con 7 días de antelación.

Se irán consolidando el 30% de la media de las horas complementarias realizadas bianualmente. A la finalización de cada bienio, el empresario entregará al trabajador una certificación con la jornada a consolidar, la cual operará automáticamente, salvo oposición expresa del trabajador.

Si durante dos años seguidos el trabajador superase el 85%, incluidas las horas complementarias, de la jornada anual a tiempo completo, adquirirá la condición de trabajador/a a tiempo completo.

De conformidad con el artículo 12.4.c) del ET, los trabajadores/as a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET. No obstante, lo anterior, se estará a la regulación legal de este tipo de contratos prevista por el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores como norma de derecho mínimo.

#### **Art. 35 - CONTRATO DE RELEVO O JUBILACIÓN PARCIAL**

Las partes acuerdan, previa solicitud del trabajador/a, 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 completo.
- 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 durante la situación de jubilación parcial, la empresa abonará al trabajador/a, o a sus herederos, según proceda, las retribuciones pendientes de pago que le correspondan en función de las horas efectivamente trabajadas para la empresa, por cuanto el trabajador/a, a pesar de haber prestado la jornada residual de forma acumulada, sólo ha percibido durante dicho tiempo las retribuciones correspondientes a la jornada residual teórica comprometida.
- 5.- El trabajador/a que acceda a la jubilación parcial anticipada, habrá de asumir el compromiso por escrito e irrevocable, de acceder a la jubilación forzosa a la edad ordinaria establecida, salvo que no cuente con el periodo mínimo de cotización para acceder a la



prestación de jubilación, en cuyo caso, prolongará su relación laboral hasta alcanzar dicho periodo de carencia mínimo.

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

Igualmente, quienes accedan a la jubilación anticipada con desvinculación de la empresa y que cuenten con al menos diez años de antigüedad en esta, tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas adicionales a la 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 antes: 3 meses de vacaciones.

Si accede un año antes: 2 meses de vacaciones.

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.

#### **CAPITULO V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL**

##### **Art. 36 - RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio Colectivo y en las normas y pactos que sean de aplicación. En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa - con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa - implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos

##### **Art. 37 - OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR/A**

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador/a, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.





#### **Art. 38 - SISTEMAS RETRIBUCIÓN INCENTIVADA**

El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la Dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores/as, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que, en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores/as afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **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 de la empresa no lo requieren.

#### **Art. 39 - GRUPOS PROFESIONALES**

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

- Grupo Soporte
- Grupo Operativo

El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio 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.

#### **Art. 40 - DEFINICIÓN DEL GRUPO SOPORTE**

El grupo profesional de Soporte comprende quienes han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de la buena marcha de la empresa en cualquiera de sus áreas y campos de actuación, con independencia de que pueda tener o no personal subordinado a su cargo.

Las categorías encuadradas dentro de este grupo profesional serán las siguientes:

**1. Jefe/a de Servicio.** 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. 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.

**3. Oficial Administrativo/a.** Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión. Puede tener asimismo asignadas funciones informáticas bajo la supervisión y orden de un superior.

**4. Auxiliar Administrativo/a.** Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas, así como cualquier tarea de similares dificultades que le asignen sus superiores.

#### **Art. 41 - DEFINICIÓN DEL GRUPO OPERATIVO**

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

**1. Encargado/a.** Es quien bajo las órdenes de la jefatura de servicio o de sección está encargado 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 encomiende su superior. Colaborará en la elaboración del 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.

**2. Técnico/a de Mantenimiento.** Es el personal que, en posesión de los conocimientos técnicos adecuados, 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, conservación y/o reparación de los pequeños incidentes que surjan en las instalaciones, en los vehículos grúa y en el material de carga de los mismos siempre y que no requieran unos conocimientos que obliguen a su reparación por profesionales especializados, encargándose en su caso, del traslado de los mismos para su reparación.

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.

**3. Emisorista.** Es el personal que, siguiendo las instrucciones de la dirección de la empresa, o de la jefatura inmediata, se responsabiliza de la coordinación entre la Policía Local de Valencia y los gruistas, a los cuales podrá dar las oportunas indicaciones relacionadas con su puesto de trabajo, atendiendo a los requerimientos de la Policía Local y demás intervinientes, así como a cualquier incidencia en el desarrollo de los servicios.

Asimismo, efectuará, cuando sea requerido para ello, informes o estadísticas sobre todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función.

**4. Mecánico.** Es el personal que, en posesión de los conocimientos técnicos adecuados, y a las órdenes del Jefe/a de servicio o su superior/a, tiene la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento del mantenimiento, reparación de los vehículos, limpieza y conservación y/o reparación de los pequeños incidentes que surjan en las instalaciones, en los vehículos grúa y en el material de carga de los mismos siempre que no requieran unos conocimientos que obliguen su reparación por profesionales especializados, encargándose en su caso, del traslado de los mismos para su reparación.

**5. Gruista.** Es el personal que, dotado de responsabilidad y siguiendo las instrucciones de la dirección de la empresa, o de la jefatura inmediata, ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con el vehículo grúa que le sea asignado, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello.

Entre sus funciones tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, elaboración de partes de trabajo de su actividad y recabar la información necesaria en relación con los vehículos en infracción, cuando así le sea requerido. También será responsable del cobro al ciudadano de la tasa correspondiente a los servicios en ruta enganchados y no arrastrados y a realizar su posterior autoliquidación de dichas tasas. Igualmente, dará servicio a la empresa en cualquier otra actividad que ésta demande y para la que sea necesaria la utilización del vehículo grúa, así como en aquellos otros trabajos no aquí definidos que se encuentren contemplados en los pliegos de condiciones u ordenanza municipal correspondiente y sean requeridos por el ayuntamiento para la buena prestación del servicio.

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

**6. Cobrador/a.** Es el personal que bajo la supervisión del Jefe/a de Servicio o su inmediato superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción y salida de vehículos, tales como fotocopia de partes de grúa y documentos análogos, descarga y archivos de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en ordenador, encargándose del cobro de las tasas correspondientes y control de caja. Prestará además atención telefónica y atención al público, se ocupará de las comunicaciones a través de la emisora cuando no haya turno de Emisorista hasta un máximo de 4 grúas en servicio. Del mismo modo realizará cualquier función administrativa que se le asigne por parte de sus superiores. Avisará a su superior de cualquier anomalía detectada en el servicio y podrá encargarse de repartir el material necesario para la



prestación del servicio (cámara fotográfica, TPV, llaves de grúa...) si fuese necesario por la ausencia del responsable de dicha tarea.

La empresa repondrá las sillas del departamento de cobro cuando se estime oportuno y a petición de los miembros del comité de seguridad y salud.

**7. Mozo.** Es el personal que bajo la supervisión de su inmediato superior podrá ser ocupado en labores de mantenimiento y conservación que no necesiten cualificación de técnico, así como trabajos análogos sin especificación, tales como pintura, señalización, limpieza de la base, limpieza de grúas, bajo la supervisión directa del técnico encargado de mantenimiento o su inmediato superior.

Auxiliará al mecánico en las labores de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo y elementos auxiliares que complementen a éste, así como realizará las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento y conservación de los que les sean entregados para realizar sus funciones en particular, avisando a sus superiores en caso de detectar deficiencias o averías.

#### **Art. 42 - MOVILIDAD FUNCIONAL**

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

En razón del mismo principio de movilidad, la empresa podrá cambiar al 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.

#### **Art. 43 - TRABAJOS DE CATEGORÍA PROFESIONAL SUPERIOR**

En razón de una mejor organización la empresa podrá destinar a los trabajadores/as 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.

#### **Art. 44 - TRABAJOS DE CATEGORÍA PROFESIONAL INFERIOR**

Si por causa de fuerza mayor, 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, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.



#### **Art. 45 - MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

### **CAPITULO VI. DERECHOS SOCIO-LABORALES**

#### **Art. 46 - SEGURO COLECTIVO**

Todas las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a concertar y pagar, las primas de una póliza de seguro en beneficio de sus trabajadores/as o, en su caso, de sus herederos para que perciban las cantidades que a continuación se expresan, por los conceptos que a su vez se relacionan:

- Por muerte en accidente laboral: 26.848,58€.
- Por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, situaciones derivadas todas ellas de accidente de trabajo: 37.588,01€.
- Para gastos originados por el traslado de cadáver en caso de fallecimiento como consecuencia de Accidentes de Trabajo: 5.369,72€.

Dichos importes serán de aplicación a partir de la fecha de publicación del presente Convenio.

Se mantendrán las primas de Seguros concertadas por las empresas que sean más beneficiosas para los trabajadores y, se autorizarán en los términos fijados, aquellas que no se ajusten a lo pactado al vencimiento de las mismas.

Para aclarar posibles dudas sobre los términos o contingencias aseguradas, dichas contingencias, serán en sus conceptos los definidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; asimismo las Incapacidades cubiertas deberán determinarse por los Organismos de dicha Ley y, cumplido su trámite y calificada la Incapacidad, dará derecho al cobro de las cantidades en la cuantía vigente en la fecha de la correspondiente Resolución.

#### **Art. 47 - RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR**

Estarán afectados por este artículo aquellos trabajadores y trabajadoras cuya actividad sea la conducción de vehículos. Si les fuera retirado el permiso de conducir, en atención a infracciones cometidas fuera de su horario laboral, la empresa deberá recolocarlo en otro puesto de trabajo, si lo hubiera, retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada, si no lo hubiera la empresa podrá optar por situarlo en excedencia forzosa, o bien rescindir el contrato de trabajo, por ineptitud sobrevenida.

La situación de excedencia forzosa en las condiciones fijadas en el presente artículo sólo será posible de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a afectado. Durante este tiempo, el contrato de trabajo quedará en suspenso, al igual que las obligaciones de las partes de prestar servicios y abonar salarios, si bien el trabajador/a conserva el derecho al reingreso automático una vez finalizado el tiempo de suspensión.

En el caso de que la opción de la empresa sea la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, se reconoce el derecho del trabajador/a a reingresar en la empresa una vez recuperado el carnet de conducir o título habilitante, con todos sus derechos adquiridos. El reingreso del trabajador/a viene condicionado a la devolución de la indemnización recibida.

Lo anteriormente expuesto no resultará de aplicación en los supuestos de retirada del carnet de conducir durante la jornada laboral por causa de alcoholismo o cualquier otra adicción, o imprudencia temeraria, en cuyo caso, la empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que le reconoce este convenio.

Cuando el trabajador/a pierda o le sea retirado el carnet de conducir por infracciones cometidas, estará obligado a comunicarlo a la empresa de forma fehaciente.



#### **RENOVACIÓN PERMISO DE CONDUCCIÓN**

El coste de la renovación de cualquier permiso de conducción o capacitación necesario para el ejercicio de las funciones profesionales será a cargo de la empresa. Será la propia empresa la que concierte el centro de renovación del permiso.

#### **Art. 48 - INCAPACIDAD TEMPORAL**

La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social que perciban sus trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal en los siguientes tramos y porcentajes:

- a. Enfermedad: Se complementará hasta el 70% de la base de cotización a la Seguridad Social, desde el 1º al 20º día y del 100% a partir del día 21º de la baja.
- b. Accidente: Se complementarán las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral y enfermedad profesional y en los de internamiento en centro hospitalario o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario y en los supuestos de riesgo por el embarazo hasta el 100% de la base de cotización, a partir del primer día.

Todos los supuestos de Incapacidad Temporal y hospitalización deberán de acreditarse fehacientemente ante la empresa mediante los documentos competentes para ello.

Las Incapacidades Temporales por contingencias comunes se complementarán hasta un máximo de 90 días por año natural y por cada IT.

#### **Art. 49 - INCAPACIDAD PERMANENTE**

En el supuesto de que el trabajador fuera declarado en Incapacidad Permanente para el puesto de trabajo o extinción del puesto de trabajo por causa ajena al trabajador, la empresa vendrá obligada a la recolocación del mismo en otro puesto de trabajo si hubiera una vacante.

#### **Art. 50 - REVISIÓN MÉDICA**

La empresa ofrecerá la posibilidad de realizar una revisión médica anual a los trabajadores de sus plantillas, siendo los gastos que se ocasionen de cuenta de aquella. El informe de los resultados de dichos análisis, será entregado obligatoriamente a cada uno de los trabajadores/as y deberá de contener, como mínimo, los siguientes datos:

- A) Datos Personales. - Antecedentes personales, antecedentes familiares, talla, peso, perímetro torácico y abdominal.
- B) Exploración. - Faringe y Amígdalas.
- C) Aparato Respiratorio. Auscultación, Rayos X (sólo en caso de ser necesario).
- D) Aparato Circulatorio. - tensión arterial y auscultación.
- E) Abdomen. - Hernias, hemorroides, hígado.
- F) Aparato Locomotor. - Reflejo rotuliano.
- G) Analítica Sangre. - Hematíes, leucocitos, colesterol, ácido úrico, glucosa, GPT y GOT. Analítica Orina. - Albúmina, sedimento, acetona y glucosa.
- H) Electrocardiograma. - Cada 2 años para mayores de 30 años y cada año para mayores de 35.
- I) Prueba nivel PSA.

#### **Art. 51 - ROPA DE TRABAJO**

El personal Operativo de la empresa tendrá derecho a dos equipos de trabajo anuales, incluido el calzado, entregándose éstos por la empresa cada seis meses dentro del año, adaptándose



los mismos a las condiciones estacionales de invierno y verano. También tendrán derecho al calzado adecuado a cada trabajo.

**Puesto de trabajo: GRUISTA**

**Temporada: VERANO**

Ud.	Descripción Prendas
2	Polo M/Corta A.V.
1	Pantalón A.V.
1	Calzado seguridad

**Temporada: INVIERNO**

Ud.	Descripción Prendas
1	Polo M/Larga A.V.
1	Pantalón A.V.
1	Calzado seguridad
1	Forro Polar

**Puesto de trabajo: COBRADOR**

**Temporada: VERANO**

Ud.	Descripción Prendas
1	Polo M/Corta
1	Pantalón
1	Calzado

**Temporada: INVIERNO**

Ud.	Descripción Prendas
1	Polo M/Larga
1	Pantalón
1	Calzado
1	Forro Polar

Las entregas se realizarán antes del 30 de Abril y del 30 de Octubre respectivamente.

**Art. 52 - NO DISCRIMINACIÓN**

De acuerdo con lo establecido por la legislación vigente en materia de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Los trabajadores/as, en función de representación de sus compañeros/as, sea ésta por elección o por designación de su sindicato, no podrán ser represaliados, discriminados/as, etc., por realizar actividades inherentes a su cargo.

**Art. 53 - SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de la empresa se adapten a las medidas y normas que, con carácter general y obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003 de 12 de Diciembre y normas concordantes y de desarrollo.

La empresa deberá cumplir la normativa referida a la salud y prevención de riesgos laborales en todos sus términos con especial significación en lo que se refiere a la maternidad y embarazo, desarrollando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr que las condiciones de trabajo, si es que fuese necesario, representen el menor riesgo y no afecten



negativamente a la salud de los trabajadores, informando de todo ello a los representantes legales de los trabajadores en los términos y en las condiciones previstas legalmente.

Igualmente, ambas partes coinciden en la importancia para la actividad de las posibles conductas adictivas referidas a alcoholemia y drogadicción, y por ello, entienden la conveniencia de establecer protocolos de actuación en la empresa a los efectos de prevenir dichos comportamientos adictivos, evitando así los posibles riesgos tanto propios como para terceros de dichas conductas adictivas

#### **Art 54 - PROMOCION INTERNA**

La empresa promoverá, en caso de haber plazas vacantes disponibles, la promoción interna de los trabajadores en los distintos departamentos teniendo en cuenta categorías y puestos de trabajo.

#### **Art. 55 - CESTA NAVIDAD O DETALLE EMPRESARIAL**

La empresa entregará una cesta de navidad o detalle equivalente a todo el personal de la plantilla por valor mínimo de 50€, haciéndose entrega de la misma antes del 22 de Diciembre.

### **CAPITULO VII. DERECHOS SINDICALES**

#### **Art. 56 - DERECHOS DE INFORMACIÓN**

En cuanto a derechos y garantías de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral, en especial los artículos 64,65 y 68 del vigente del Estatuto de los Trabajadores, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación y legislación sobre las Empresas de Trabajo Temporal.

#### **Art. 57 - DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL**

A requerimiento de los trabajadores/as que estén afiliados a un sindicato, la empresa descontará de sus nóminas el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en el descuento de su cuota sindical, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará su voluntad de que se efectúe tal descuento de su nómina. Igualmente dará a conocer en este documento en número de cuenta y entidad donde la empresa deberá ingresar o transferir el importe de las cuotas sindicales. La empresa entregará a los delegados de personal o comité de empresa relación de los ingresos efectuados por tal concepto.

#### **Art. 58 - TABLÓN DE ANUNCIOS**

La empresa estará obligada a poner a disposición de los delegados de personal, comité de empresa, y centrales sindicales legalizadas, un tablón de anuncios, que será ubicado en lugar visible. Previo a la colocación de anuncios, deberá entregarse una copia del comunicado al empresario para su mera información.

#### **Art. 59 - CRÉDITO HORARIO DELEGADOS DE PERSONAL**

El crédito horario para los miembros de comité de empresa previsto por el artículo 68.e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, se establece en 16 horas mensuales.





Las horas sindicales se abonarán al precio resultante de dividir la totalidad de las retribuciones salariales del mes anterior por el número de horas mensuales. Asimismo, la empresa consentirá la acumulación de las horas sindicales de los miembros del Comité de Empresa, en favor de uno o varios de ellos, cuando así se lo soliciten expresamente.

## **CAPITULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Art. 60 - FALTAS Y SANCIONES**

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

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

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

Las faltas cometidas por el personal al servicio de la empresa 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 55 y siguientes.

### **Art. 61 - 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.

### **Art. 62 - FALTAS GRAVES**



Se consideran faltas graves las siguientes:

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

#### **Art. 63 - FALTAS MUY GRAVES**

Se consideran faltas muy graves:

- a. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas, cometidas durante un período a computar de 90 días o veinte durante un período de 180 días.
- b. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos, sin causa o motivo que lo justifique, durante un período a computar de 30 días.
- c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.
- d. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc...
- e. La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
- f. Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.
- g. Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.



- h. El abuso de autoridad.
- i. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/as, sus compañeros/as o terceros.
- j. La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.
- k. La desobediencia continua y persistente.
- l. La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- m. La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.
- n. El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceras personas.
- o. Acoso sexual y acoso por razón de sexo,  
Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.  
Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.  
Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- p. Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- q. Agredir de palabra o físicamente a un compañero o a un subordinado.

#### **Art. 64 - SANCIONES. APLICACIÓN**

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:
  - a. Por faltas leves:
    - Amonestación verbal
    - Amonestación por escrito
  - b. Por faltas graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 10 días.
  - c. Por faltas muy graves:
    - Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días. Despido
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1 se tendrá en cuenta:
  - El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta
  - La repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa
3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a quienes ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.  
La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.
4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a quienes se encuentren afiliados a un sindicato, siempre que está tuviera conocimiento de tal



condición, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de la empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De todas las sanciones se informará a los representantes del personal.
6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
7. En el supuesto de imposición de faltas muy graves será preceptivo la instrucción de expediente contradictorio con audiencia a la representación de los trabajadores, mediante informe por escrito del Comité de Empresa. El plazo de 10 días naturales para los descargos se interrumpirá en los supuestos en que el trabajador se encuentre desplazado y ya se le haya notificado el expediente contradictorio.

El plazo de caducidad de los expedientes será de 3 meses desde la fecha de inicio.

**Art. 65** - Los trabajadores/as que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 5 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

**Art. 66 - DERECHO A LA DESCONEXIÓN.**

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las partes firmantes desarrollarán los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que al menos se especificarán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajo a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización a cerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

La empresa no podrá tomar medidas contra los trabajadores que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

**Art. 67 - LEY DE IGUALDAD.**

En materia de igualdad efectiva entre las personas, y de conformidad con lo establecido en el Artículo 85.2 del R.D.L. 2/2015 de 23 de Octubre, estatuto de los trabajadores, se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Las partes se comprometen a tratar este tema a la mayor brevedad posible y constituir la mesa de negociación en Enero de 2024.



**ANEXO – TABLAS SALARIALES**

**TABLAS SALARIALES 2024 (2023 + 1,5%)**

GRUPO SOPORTE	SALARIO BASE (X15)	ANTIGÜEDAD (X15)					HORA EXTRA	HORA NOCHE	COMPL. FIJO (X15)	OTROS COMPL.(X15)	PRIMA ADMON. (X12)	PAGAS EXTRAS
		5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	25 AÑOS						
JEFE DE SERVICIO	2175,21	83,31	166,62	249,93	333,24	416,56	14,97	4,72				2175,21
JEFE DE SECCION	1910,45	69,92	139,85	209,58	279,50	349,38	14,97	4,14				1910,45
OFICIAL ADMINISTRACION	1233,61	44,16	88,20	132,37	176,41	220,51	14,97	2,68				1233,61
AUXILIAR ADMINISTRACION	1169,34	41,16	82,33	123,48	164,64	205,80	14,97	2,54				1169,34

GRUPO OPERATIVO	SALARIO BASE (X15)	ANTIGÜEDAD (X15)					HORA EXTRA	HORA NOCHE	COMPL. FIJO (X15)	OTROS COMPL.(X15)	PRIMA ADMON. (X12)	PAGAS EXTRAS
		5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	25 AÑOS						
ENCARGADO	1811,98	65,42	130,64	196,06	261,46	326,83	14,97	3,93				1811,98
EMISORISTA	1327,36	47,52	95,03	142,42	189,95	237,43	14,97	2,88	49,92	250,86		1327,36
MECANICO	1485,85	52,89	105,64	158,54	211,43	264,29	14,97	3,23	63,52	147,79		1485,85
GRUISTA	1547,81	54,49	109,12	163,76	218,25	272,81	14,97	3,36	63,52	147,79		1547,81
COBRADOR	1327,36	47,12	94,24	141,36	188,62	235,77	14,97	2,88	49,92	192,32		1327,36
TECNICO MANTENIMIENTO	1228,47	43,86	87,72	131,57	175,42	219,28	14,97	2,67				1228,47
MOZO	1185,54	41,49	82,99	124,37	165,86	207,33	14,97	2,57				1185,54

	SABADO	DOMINGO	FESTIVO	25/12 - 01/01
PLUS SABADO- DOMINGO - FESTIVO - NAVIDAD - AÑO NUEVO	20,00	31,47	50,75	76,13



TABLAS SALARIALES 2025 (2024 + 2%)

GRUPO SOPORTE	SALARIO BASE (X15)	ANTIGÜEDAD (X15)					HORA EXTRA	HORA NOCHE	COMPL. FIJO (X15)	OTROS COMPL.(X15)	PRIMA ADMON. (X12)	PAGAS EXTRAS
		5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	25 AÑOS						
JEFE DE SERVICIO	2218,71	84,98	169,95	254,93	339,91	424,89	15,27	4,81				2218,71
JEFE DE SECCION	1948,66	71,32	142,64	213,77	285,09	356,37	15,27	4,22				1948,66
OFICIAL ADMINISTRACION	1258,28	45,05	89,97	135,01	179,94	224,92	15,27	2,73				1258,28
AUXILIAR ADMINISTRACION	1192,73	41,98	83,97	125,95	167,94	209,92	15,27	2,59				1192,73

GRUPO OPERATIVO	SALARIO BASE (X15)	ANTIGÜEDAD (X15)					HORA EXTRA	HORA NOCHE	COMPL. FIJO (X15)	OTROS COMPL.(X15)	PRIMA ADMON. (X12)	PAGAS EXTRAS
		5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS	25 AÑOS						
ENCARGADO	1848,22	66,73	133,25	199,98	266,69	333,37	15,27	4,01				1848,22
EMISORISTA	1353,90	48,47	96,94	145,27	193,75	242,18	15,27	2,94	50,92	255,87		1404,82
MECANICO	1515,57	53,95	107,75	161,71	215,66	269,58	15,27	3,29	64,79	150,75		1731,10
GRUISTA	1578,77	55,57	111,31	167,04	222,61	278,27	15,27	3,43	64,79	150,75		1794,31
COBRADOR	1353,90	48,06	96,13	144,19	192,39	240,49	15,27	2,94	50,92	196,17		1404,82
TECNICO MANTENIMIENTO	1253,04	44,74	89,47	134,21	178,93	223,67	15,27	2,72				1253,04
MOZO	1209,25	42,32	84,65	126,86	169,18	211,48	15,27	2,62				1209,25

	SABADO	DOMINGO	FESTIVO	25/12 - 01/01
PLUS SABADO- DOMINGO - FESTIVO - NAVIDAD - AÑO NUEVO	20,40	32,09	51,77	77,65

