

III.Otras disposiciones y actos

A.Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

Resolución de 26 de junio de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012, 2013 y 2014

201306280014589

III.A.2255

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012, 2013 y 2014 (Código núm. 26000615011992), que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 2013, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings, en representación empresarial y, de otra, por la Unión Sindical Obrera (U.S.O.), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (BOE del 29), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, Acuerda:

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

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

En Logroño a 26 de junio de 2013.- La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Rosario Cuartero Lapeña.

Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, y Aparcamientos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2012, 2013 Y 2014

Título I

Disposiciones Generales

Capítulo I

Partes que lo conciertan, legitimación, eficacia y concurrencia

Artículo 1º.- Partes que lo conciertan.

El presente Convenio ha sido concertado y firmado por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, y Aparcamiento, compuesta, de una parte por la Asociación Empresarial del Sector, adscrita a la FER y de otra, en representación de los trabajadores, la Central Sindical Unión Sindical Obrera (USO), reconociéndose ambas partes la representatividad y legitimación suficientes para su negociación, de acuerdo con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Obliga tanto a las empresas existentes en la actualidad, como a las que se establezcan durante su período de vigencia y que realicen las actividades consignadas en su ámbito funcional.

Artículo 2º.- Eficacia y Alcance Obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las Organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, así como empresas y trabajadores, comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante el período de vigencia, sin perjuicio de lo establecido al efecto en el artículo 82 y 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II

Ámbitos de aplicación

Artículo 3º.- Ambito Funcional.

El presente Convenio será de obligatoria aplicación para todas aquellas empresas

que, dentro de su ámbito territorial, desarrollen alguna o varias de las siguientes actividades:

a) Guarda y/o vigilancia de vehículos automóviles, sea cual sea el negocio jurídico por el que se efectúe.

b) Lavado, engrase, y cuidado o mantenimiento de vehículos automóviles.

c) Explotación de aparcamientos de vehículos automóviles, bien de concesión, bien mediante cesión por cualquier título lícito, bien en propiedad.

Artículo 4º.- Ambito Territorial y Personal.

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

Quedan comprendidos dentro de su ámbito, todos los trabajadores que, durante su vigencia, presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas encuadradas en el ámbito funcional, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, sin otras excepciones que las establecidas en los artículos 1º y 2º del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5º.- Ambito Temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014, aplicándose con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2012 las condiciones económicas pactadas, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.R.

No obstante, los artículos que contengan una cantidad económica concreta (salarios, complementos, plus de distancia, etc), serán revisados anualmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 31º.

Capítulo III

Vinculación, absorción, denuncia y prórroga

Artículo 6º.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo

orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación práctica serán considerados globalmente.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral, no aprobara alguno de sus preceptos, éste quedará sin eficacia en su totalidad y deberá ser revisado por la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 7º.- Compensación, Absorción y Condición más beneficiosa.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-

administrativo, convenios colectivos, pacto de cualquier clase, contrato individual,

usos y costumbres o por cualquier otra causa.

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

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

Artículo 8º.- Denuncia, Negociación y Prórroga.

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

En el plazo máximo de un mes a partir de la denuncia, se procederá a constituir la Comisión Negociadora, estableciéndose un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar ésta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la Comisión Negociadora.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán

a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Capítulo IV

Comisión paritaria

Artículo 9º.- Comisión Paritaria.

Con el fin de potenciar una mayor fluidez en las relaciones laborales y ante las posibles dudas que pudieran surgir en la aplicación de este Convenio, se crea una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, que en ningún caso podrá suplantar ni obstaculizar el libre ejercicio de las acciones administrativas y contenciosas previstas en las disposiciones generales vigentes.

Esta Comisión, a petición de cualquiera de las partes negociadoras, se reunirá tantas veces como sea necesario y estará compuesta por 4 miembros, 2 por cada una de las partes, patronal y sindical, firmantes del presente Convenio Colectivo.

Serán componentes de la Comisión Paritaria los siguientes señores:

Por La Parte Empresarial:

Titulares:

D. José D. Moreno Vilariño

Dña. María García Santamaría

Suplentes:

Dña. Carlota Achiaga Fernández

Por Los Trabajadores:

Titulares:

D. Miguel Angel De Ramos Martínez

D. Jesús Fernández López-Dávalos (USO)

Suplentes:

D.

Las funciones de esta comisión paritaria son:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
2. La interpretación autentica del convenio
3. Redacción de las Tablas Salariales.
4. Estudiar, resolver y decidir por via de mediación y arbitraje las cuestiones que voluntariamente les sometan las partes.
5. Entender en todas las cuestiones que tiendan a la mayor eficacia practica del convenio.
6. Intervención en los conflictos relacionados con la modificacion sustancial de las condiciones de trabajo, descuelgue salarial e inaplicación del convenio, solventando las discrepancias que pudieran surgir y debiendo resolver las mismas en los plazos estipulados legalmente.

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

La parte promotora de la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria actuará con los que asistan.

Cada una de las partes, podrá acudir a la sesión asistida por asesores, que tendrán voz pero no voto, y su número no podrá ser superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc.

Podrá así mismo utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuere planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

Ambas partes, convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión, emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

Sometimiento a los sistemas de solución de conflictos: Cuando existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes voluntariamente se someten para su resolución al Órgano de Mediación competente en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Titulo II.- Cese y Subrogación Empresarial.

Capitulo I

Cese.

Artículo 10º.- Cese Voluntario y Preaviso.

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

- a) técnicos, un mes;
- b) resto de personal, quince días.

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

Capitulo II

Subrogación del personal.

Artículo 11º.- Subrogación del personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 17 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

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

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

Artículo 12º.- División de Contratas.

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

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

Artículo 13º.- Agrupación de Contratas.

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

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 14 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 14º.- 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 aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 15º.- Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

* Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

* Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

* Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

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

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

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

Titulo III.- Organización del Trabajo.

Capitulo I

Organización del trabajo y movilidad

Artículo 16º.- Facultades Organizativas del Trabajo.

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

Artículo 17º.- Rendimientos Productivos.

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

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

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

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

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

Artículo 18º.- Movilidad Funcional.

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

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

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

Artículo 19º.- Trabajos de Categoría Profesional Superior.

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

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 20º.- Trabajos de Categoría Profesional Inferior.

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

Artículo 21º.- Polivalencia Funcional.

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

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

Titulo IV.- Condiciones Económicas.

Artículo 22º.- Salarios.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán por el concepto de salario base, para el período comprendido entre el día 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013, el que para cada una de las categorías profesionales queda consignado en las tablas salariales que figuran en el anexo I.

Para el año 2014, el incremento salarial será del 0,50% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2013 y que figuran en el anexo II.

Artículo 23º.- Aumentos por años de servicios.

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

Artículo 24º.- Gratificaciones Extraordinarias.

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

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

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

Artículo 25º.- Paga de Marzo.

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

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

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

Artículo 26º.- Quebranto de moneda.

Los trabajadores que, en el desarrollo de sus funciones, realicen pagos y/o cobros o venta de tarjetas de prepago y a quienes, por tal motivo, se les exija responsabilidad por las posibles diferencias, tendrán derecho a percibir un plus equivalente al 10% del salario base, en concepto de quebranto de moneda.

Artículo 27º.- Complemento de nocturnidad.

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

Artículo 28º.- Complemento Festivos.

Aquellos trabajadores que, por razón del calendario laboral, deban prestar su trabajo en cualquier de los festivos nacionales designados para la Comunidad Autónoma de La Rioja o locales, y siempre y cuando tales festivos no coincidan en domingo,

percibirán, por tal concepto y con independencia del disfrute del descanso en la forma establecida en la empresa, la cantidad de 20,60 euros durante los años 2012 y 2013 y la cantidad de 21,20 euros durante el año 2014, por cada día festivo trabajado.

Cuando no se trabaje toda la jornada en el día festivo, se percibirá tal complemento en razón de las horas trabajadas ese concreto día, a razón de 2,57 euros, durante los años 2012 y 2013 y de 2,64 euros durante el año 2014 por hora de trabajo. Igual regla proporcional se aplicará a aquellos trabajadores que presten su cometido a jornada parcial.

Artículo 29º.- Plus de Nochebuena, Nochevieja y Reyes.

Los trabajadores que desarrollen su trabajo en el turno de noche de los días de Nochebuena (24 de diciembre), Nochevieja (31 de diciembre) y Noche de Reyes (5 enero), percibirán un plus por un importe de cincuenta y uno con cincuenta (51,50) euros durante los años 2012 y 2013 y de cincuenta y tres (53,00) euros durante el año 2014, por el trabajo de dicha jornada.

Artículo 30º.- Plus de Distancia.

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

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

b) Cuando el medio de locomoción no sea facilitado por la empresa y el trabajador tenga que hacer uso de su propio vehículo para acudir al centro de trabajo, la empresa abonará 0,19 euros durante los años 2012 y 2013 y 0,20 euros en 2014, por kilometro y día trabajado, siempre contando a partir de los dos kilómetros del límite del casco urbano.

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

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

Artículo 31º.- Incapacidad Temporal.

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

Artículo 32º.- Clausula de Inaplicación de las condiciones de trabajo.

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo en el sector se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las caudas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 del E.T., comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, o el acuerdo se produzca antes del plazo estipulado, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado.

En caso de desacuerdo el procedimiento será:

Comisión Paritaria: durante el período de consultas, en caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, la cual tendrá un plazo de 7 días máximo para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia les fuera planteada.

Acuerdos interprofesionales: Si no se llega a acuerdo o no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, podrá recurrirse a los procedimientos establecidos en el acuerdo interprofesional autonómico de La Rioja, incluyendo un compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

Órgano correspondiente en la Comunidad Autónoma: Si aún no se ha llegado a un acuerdo por los caminos anteriores, se podrá someter la solución de la misma al Órgano competente designado en la Comunidad Autónoma de La Rioja para estas funciones. En el caso de que la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en más de una comunidad autónoma, se someterá a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Titulo V.- Jornada, Vacaciones Y Licencias.

Capitulo I

Jornada.

Artículo 33º.- Jornada de Trabajo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el tiempo de trabajo real y efectivo, será de 1.780 horas anuales.

Artículo 34º.- Descanso por Bocadillo.

Dentro del concepto trabajo real y efectivo quedan comprendidos quince minutos de

descanso (bocadillo), cuando los trabajadores efectúen jornada continuada de cinco o más horas. Este descanso se llevará a cabo a pie de puesto de trabajo, no dejando de desarrollar, en ningún caso, la función de custodia de vehículos.

Artículo 35º.- Horas Extraordinarias.

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

El número de horas extraordinarias, a efectuar durante el año, no podrá ser superior a 80 horas por trabajador, estando en cualquier caso a lo dispuesto en el artículo 35º del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Artículo 36º.- Calendario Laboral.

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

Capitulo II

Vacaciones y licencias.

Artículo 37º.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales al año, retribuidas en función del salario real. Se disfrutarán, preferentemente, entre el período comprendido de 1 de junio y el 15 de septiembre, debiendo conocer los trabajadores por lo menos con dos meses de antelación, la fecha de disfrute de dichas vacaciones.

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

Artículo 38º.- Licencias y Permisos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La licencia por hospitalización, a petición del trabajador, podrá efectuarse mientras dure la hospitalización. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Si alguno o ambos de los días aquí previsto por el nacimiento de hijo/a coincidiera con un festivo, el trabajador podrá trasladar el permiso al día hábil siguiente.

c) Dos días en el caso de cirugía menor ambulatoria que no requiera hospitalización, pero si reposo domiciliario, de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

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

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

h) Los trabajadores/as dispondrán de 12 horas al año para salidas a consultas a médicos, para sí mismas o para acompañar a hijos menores de 12 años. Tal asistencia deberá justificarse debidamente.

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

2. Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora. Podrá optarse por acumular el total de horas por lactancia disfrutándola de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La acumulación por lactancia corresponderá a 14 días naturales. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Este derecho se podrá ejercitar en los términos que para los supuestos concretos se establezca en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación lo expuesto en este apartado.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa en la menor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar a los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

Será título de acreditación válido de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte orden de protección.

Artículo 39º.- Medidas para el Fomento de la Formación Profesional en la Empresa.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho al disfrute de los

permisos necesarios para concurrir a exámenes, a la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Graduado en E.S.O., de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias o de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho:

a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc.

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

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

Los cursos de reciclaje, así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica, sin que en este último

caso la compensación pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria. Esta formación será realizada preferentemente, en horario laboral para fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Artículo 40º.- Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación mínima de 20 días.

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

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

b) Por el ejercicio de funciones sindicales.

c) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De normalizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

2.- La excedencia voluntaria se deberá solicitar con al menos 20 días de antelación a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria se concederá por las empresas por un periodo mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 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 o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

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

Artículo 41º.- Suspensión del Contrato de Trabajo por Paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables, o los que permita la legislación en cada momento, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo referente a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando

el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la mayor antelación posible, y en todo caso con una antelación de una semana al ejercicio de este derecho.

Titulo VI.- Mejora de Prestaciones.

Artículo 42º.- Poliza de Seguros.

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

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

- Por Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Incapacidad, siempre que derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional 54.091,09 euros; y

- Por muerte, también derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.050,61 euros.

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

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

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

Titulo VII.- Salud Laboral y Garantías Sindicales.

Artículo 43º.- Prendas de Trabajo y Protección.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores, como mínimo, las siguientes prendas de trabajo y protección:

Invierno:

- Un anorak (cada tres años)
- Dos pantalones
- Dos polos de manga larga o camisa
- Un jersey (cada dos años)
- Un par de botas/zapatos.

Verano:

- Dos polos de manga corta o camisas.

Los trabajadores, que por necesidades físicas y prescripción facultativa, precisaran modificaciones en sus prendas de trabajo, éstas serán efectuadas a cargo de la empresa.

Todos los años se hará entrega de las prendas durante el mes de octubre las prendas de invierno y durante el mes de mayo las prendas de verano, procediéndose a entregar las prendas viejas cuando se renueven las nuevas, así mismo se sustituirán las prendas cuando el uso de las mismas produzca su deterioro. Las fechas previstas podrán ser alteradas de conformidad con los representantes de los trabajadores de cada centro, en caso de que las condiciones climatológicas así lo aconsejen.

Artículo 44º.- Reconocimientos Médicos.

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

A partir del año 2013 dicho reconocimiento contemplará un Estudio Radiológico Simple de Tórax.

Artículo 45º.- Acción Sindical.

En materia de acción sindical se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y la Ley 11/1985 de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical.

Título VIII

Solución extrajudicial de Conflictos

Artículo 46º.- Solución Extrajudicial de Conflictos.

Ambas partes acuerdan someter a la intervención del Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja, en base al acuerdo tripartito alcanzado por el Gobierno de La Rioja, Federación de Empresarios de La Rioja y los Sindicatos CC.OO. y U.G.T. de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia de dicho Tribunal o cualquier otro organismo competente.

Disposición Adicional Primera.- Igualdad de Oportunidades

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar 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.

Asimismo, ambas representaciones se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas respecto a igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género, habiendo formado esta cuestión parte destacada de las negociaciones del presente convenio al objeto de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral.

De igual modo serán valoradas por la dirección de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, las situaciones especiales que necesitaran reducciones de jornada por motivos familiares, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, situaciones de violencia de género, excedencias especiales, y todas aquellas, debidamente justificadas que de forma coyuntural, se produjeran.

Disposicion Transitoria Primera.

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

Disposicion Transitoria Segunda.

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

Disposicion Transitoria Tercera.

La obligación establecida en el artículo 42º del presente convenio, entrará en vigor a los 30 días de su publicación en el correspondiente Boletín Oficial.

Disposición Transitoria Cuarta.

Cumpliendo lo dispuesto en el artículo 84 apartado 4 y artículo 83.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre estructura de la negociación, en todo lo relativo a las siguientes materias:

- Condiciones generales de ingreso en las empresas.
- Modalidades de Contratación de los trabajadores.
- Períodos de prueba.
- Clarificación y categorías profesionales.
- Normas mínimas sobre movilidad geográfica.

- Régimen de Faltas y Sanciones.
- Salud Laboral y prevención de riesgos laborales.

Se regirán por lo regulado en el Convenio Colectivo General de Aparcamientos y Garajes de ámbito estatal, ya que son materias reservadas de dicho Convenio.

Para todo lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las restantes normas laborales vigentes, y especialmente, el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposicion Final.

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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE GARAJES, ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE, APARCAMIENTOS Y PARKINGS TABLA SALARIAL AÑO 2012 Y 2013

GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL
GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR Y TÉCNICO		MENSUAL	
I	Técnico Superior	1.111,35	16.670,25
II	Técnico Medio	977,77	14.666,55
III	Diplomado	915,79	13.736,85
GRUPO PROF. ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO		MENSUAL	
I	Jefe de Servicio	1.111,35	16.670,25
	Jefe de Sección	1.094,31	16.414,65
	Analista de Proceso de Datos	1.111,35	16.670,25
II	Oficial Administrativo	1.094,31	16.414,65
	Programador	1.094,31	16.414,65
III	Auxiliar Administrativo	1.019,00	15.285,00
	Aspirante Administrativo	785,77	11.786,55
	Personal Atención Telefónica	915,79	13.736,85
	Ordenanza	915,79	13.736,85
	Operador	1.019,00	15.285,00
GRUPO PROFESIONAL EXPLOTACIÓN		MENSUAL	
I	Encargado	1.111,35	16.670,25
II	Agente de Aparcamiento	977,77	14.666,55
	Oficial de Mantenimiento	1.075,53	16.132,95
	Taquillero	977,77	14.666,55
III	Ayudante de Mantenimiento	915,79	13.736,85
	Auxiliar Aparcamiento	915,79	13.736,85

Engrasador / lavacoches	977,77	14.666,55
Trabajador en formación	785,77	11.786,55
Personal Limpieza	915,79	13.736,85
COMPLEMENTO FESTIVOS (art.36º)	20,60€/día	2,57€/hora
PLUS NOCHEBUENA, NOCHEVIEJA, REYES (art.37º)	51,50 €	
PLUS DISTANCIA (art.38º)	0,19 €	
INCREMENTO SOBRE TABLAS AÑO 2010: 2,40%		

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE GARAJES,
ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE, APARCAMIENTOS Y PARKINGS
TABLA SALARIAL AÑO 2014

GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL
	GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR Y TÉCNICO	MENSUAL	
I	Técnico Superior	1.116,91	16.753,65
II	Técnico Medio	982,66	14.739,90
III	Diplomado	920,37	13.805,55
GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL
	GRUPO PROF. ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO	MENSUAL	
I	Jefe de Servicio	1.116,91	16.753,65
	Jefe de Sección	1.099,78	16.496,70
	Analista de Proceso de Datos	1.116,91	16.753,65
II	Oficial Administrativo	1.099,78	16.496,70
	Programador	1.099,78	16.496,70
III	Auxiliar Administrativo	1.024,10	15.361,50
	Aspirante Administrativo	789,70	11.845,50
	Personal Atención Telefónica	920,37	13.805,55
	Ordenanza	920,37	13.805,55
	Operador	1.024,10	15.361,50
GRUPO	CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	SALARIO ANUAL
	GRUPO PROFESIONAL EXPLOTACIÓN	MENSUAL	
I	Encargado	1.116,91	16.753,65
II	Agente de Aparcamiento	982,66	14.739,90
	Oficial de Mantenimiento	1.080,91	16.213,65
	Taquillero	982,66	14.739,90
III	Ayudante de Mantenimiento	920,37	13.805,55
	Auxiliar Aparcamiento	920,37	13.805,55
	Engrasador / lavacoches	982,66	14.739,90

Trabajador en formación	789,70	11.845,50
Personal Limpieza	920,37	13.805,55
COMPLEMENTO FESTIVOS (art.36º)	21,20€/día	2,64€/hora
PLUS NOCHEBUENA, NOCHEVIEJA, REYES (art.37º)	53,00 €	
PLUS DISTANCIA (art.38º)	0,20 €	
INCREMENTO SOBRE TABLAS AÑO 2013: 0,50%		