

En Logroño a 10 de mayo de 2011.- La Directora General de Trabajo, Industria y Comercio, M<sup>ª</sup> Concepción Arruga Segura.

-----

***AT 25.025 Resolución de autorización administrativa y aprobación de proyecto de ejecución de instalación eléctrica***

III.A.1771

Cumplidos los trámites reglamentarios en el expediente de referencia AT/25.025 incoado en esta Dirección General a instancia de Iberdrola Distribución Eléctrica, S.A.U., con domicilio en Logroño, en Ctra. Laguardia, 91-93, solicitando autorización administrativa y aprobación de proyecto de ejecución de instalación eléctrica cuyas características técnicas principales son las siguientes:

Instalación de Centro de Maniobra en caseta prefabricada de superficie denominado "Centro de Salud Guindalera" con un esquema de funcionamiento "2L+1P" y línea subterránea de 13/20 kV de doble alimentación al mismo con conductor tipo HEPRZ1 de 240 mm<sup>2</sup> de sección bajo canalización entubada, 146 metros de longitud, origen en arqueta "A" de la línea "Tejeras" de STR "Logroño" y trayectoria según documentación gráfica obrante en el expediente técnico en Logroño .

Esta Dirección General, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica; Reglamento sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en líneas eléctricas de alta tensión, aprobado por Real Decreto 223/2008, de 15 de febrero; Real Decreto 3275/1982, de 12 de noviembre, sobre condiciones técnicas y garantías de seguridad en centrales eléctricas y centros de transformación; Ordenes de 6 de julio y 18 de octubre de 1984; Decreto 32/1998, de 30 de abril, por el que se establecen normas de carácter técnico para las instalaciones eléctricas con objeto de proteger la avifauna, ha resuelto:

Autorizar la instalación solicitada y aprobar el proyecto de ejecución de las obras, debiendo atenerse a las condiciones impuestas por los Organismos que las han establecido al efecto.

El plazo de puesta en marcha será de un año contado a partir de la fecha de la presente resolución. Este plazo podrá ser prorrogado por un periodo de seis meses a instancia de parte.

El incumplimiento de las condiciones de la presente resolución podrá dar lugar a la revocación de la presente autorización.

La presente autorización no exime de la necesidad de cualesquiera otras autorizaciones, permisos o licencias prevenidas en la legislación vigente.

El titular dará cuenta de la terminación de las obras a efectos de su reconocimiento definitivo y extensión de la Autorización de Puesta en Servicio.

Esta resolución no agota la vía administrativa.

Contra esta resolución cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Industria, Innovación y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación, de conformidad con lo previsto en los artículos 114, 115 y 48 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE del 27), Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero (BOE del 14).

Mediante este documento se notifica a los interesados la presente resolución, según lo establecido en el artículo 58.1 de la Ley 30/1992, modificada por la Ley 4/1999.

En Logroño a 11 de mayo de 2011.- La Directora General de Trabajo, Industria y Comercio, M<sup>ª</sup> Concepción Arruga Segura.

-----

***Resolución de 13 de mayo de 2011, de la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (O.R.A.) para los años 2010 y 2011***

III.A.1772

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Estacionamiento Regulado en la Vía Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (O.R.A.) para los años 2010 y 2011 (Código núm. 26100015012011), que fue suscrito con fecha 10 de marzo de 2011, de una parte, por la Asociación de Empresarios de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parking de La Rioja, Asociación Nacional de Empresas del Sector del Estacionamiento limitado de Vehículos en la Vía Pública (ANERE), en representación empresarial y, de otra, por las centrales sindicales, Unión Sindical Obrera (U.S.O.) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (C.S.I.F.), 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, Industria y Comercio, 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 13 de mayo de 2011.- La Directora General de Trabajo, Industria y Comercio, M<sup>ª</sup> Concepción Arruga Segura.

Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector del Estacionamiento Regulado en la Vía Pública (O.R.A.) De la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2010-2011

Título Primero. Disposiciones Generales

Artículo 1º. Partes que lo conciertan

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

Artículo 2º. Ámbito funcional

El presente Convenio Autónomo es de obligada observancia para todas las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de Aparcamiento, control de la ORA, mantenimiento de parquímetros y en general zonas azules o cualquier otra actividad complementaria o accesorio y básica para el funcionamiento de la ORA, como pueda ser la retirada de vehículos en la zona azul cuando proceda.

Artículo 3º. Ámbito territorial y personal

El presente Convenio será de obligada aplicación en todos los centros de trabajo ubicados en cualquier localidad de la Comunidad Autónoma de La Rioja, 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 Arts. 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 4º. Ámbito temporal

Tendrá una vigencia de dos años, por el período comprendido entre el 1º de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2011, aplicándose con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2010 las condiciones económicas pactadas, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

No obstante, los artículos que contengan una cantidad económica concreta (salarios, plus de distancia, etc.), serán revisados anualmente, de conformidad con lo previsto en el Art. 26.

Artículo 5º. Denuncia, negociación y prórroga

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

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

Artículo 6º. Comisión paritaria

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

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

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.

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



#### Artículo 8º. Vinculación a la totalidad

El contenido del Convenio forma un conjunto unitario, por lo que en el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobara alguno de sus preceptos, éste quedaría sin eficacia en su totalidad.

#### Título II. Contratación, Cese y Subrogación Empresarial

##### Capítulo Primero. Contratación y Cese

#### Artículo 9º. Contratación

En materia de contratación laboral, las partes firmantes del presente convenio acuerdan poder realizar cualquier modalidad de contratación en vigor, rigiéndose por la normativa específica del contrato que se realice, en aquellos aspectos no contemplados en las disposiciones de este título.

#### Artículo 10º. Contrato eventual

De conformidad con la legislación vigente, tendrá la consideración de contrato eventual aquél en virtud del cual se contrate al trabajador por una duración determinada, por así exigirlo las circunstancias de mercado, la acumulación de tareas, el exceso de demanda del servicio, e incluso la necesidad temporal de personal por estar alguno o algunos de los operarios al servicio de la empresa en período vacacional.

Dicho contrato tendrá una duración máxima de doce meses dentro de un período de referencia de 18 meses. En el caso de que se concierte por un período inferior al indicado, y de persistir la causa que originó su celebración, podrá prorrogarse por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

#### Artículo 11º. Periodo de prueba

Toda contratación que se efectúe se podrá someter a un período de prueba, siempre que así se establezca por escrito.

Tal período de prueba no podrá superar el plazo de seis meses para los técnicos titulados, y el de dos meses para los demás trabajadores. Si la contratación se efectúa con carácter definitivo, el periodo de prueba de estos últimos podrá alcanzar el plazo máximo de tres meses.

#### Artículo 12º. 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.

#### Capítulo Segundo. Subrogación del Personal

#### Artículo 13º. 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 Art. 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 14º. División de contrata

En el supuesto de que una o varias contrata que 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, contrata 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 15º. Agrupación de contrata

En el caso de que distintas contrata, 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 contrata, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del Art. 13 y que hayan prestado sus servicios en las contrata, divisiones o servicios agrupados.

#### Artículo 16º. Obligatoriedad

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, 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 Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrata ajenas a la que es objeto de sucesión.

#### Artículo 17º. 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.



### Título III. Clasificación Profesional y Organización del Trabajo

#### Capítulo Primero. Clasificación Profesional

##### Artículo 18º. Clasificación profesional

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

No obstante, todas las categorías profesionales existentes en los centros de trabajo de las empresas afectadas por este convenio, deberán encuadrarse en alguna de las aquí establecidas, en los convenios de ámbito inferior se deberá reclasificar de acuerdo a las categorías aquí establecidas.

##### Artículo 19º. 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:

- a. Personal Superior y Técnico.
- b. Personal Administrativo e Informático.
- c. Personal de Control de Explotación, y Mantenimiento.
- d. Personal de Explotación.

##### Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

**Personal Superior y Técnico.** El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, 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:

**A-1 Técnico/a Superior.** Es quien estando en posesión de un Título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

**A-2 Técnico/a Medio.** Es quien estando en posesión de un Título expedido por las Escuelas Técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejerce o no funciones directivas.

**A-3 Diplomado/a.** Es quien poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

**A-4 Técnico/a sin titulación.** Es quien lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de una dilatada y demostrable experiencia, concurra o no personal bajo su dependencia.

##### Definición del grupo profesional Administrativo e Informático y de sus categorías profesionales.

El subgrupo profesional de Administrativo comprende a quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que se le asignen, ejecutan de forma habitual las funciones propias de su categoría en el ámbito. Lo componen las siguientes categorías:

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

**I.B.2 Jefe/a de Sección.** Es quien a los órdenes del Jefe/a de Servicios, si lo hubiere, 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.

**I.B.3 Oficial Administrativo/a.** Es quien 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.

**I.B.4 Auxiliar Administrativo/a.** Es quien con alguna experiencia en labores administrativas, a las ordenes de personal superior, realiza operaciones administrativas de poca complejidad, y en general todas aquellas funciones inherentes al trabajo de oficina que fundamentalmente son mecánicas y requieren poco grado de iniciativa correspondientes a los distintos departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa.

**II.B El subgrupo profesional de personal de Informática** comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de Sistemas y Organización.

**II.B.1 Analista de Proceso de Datos.** Es quien verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.



II.B.2 Programador/a. Es quien estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

II.B.3 Operador/a. Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Definición del grupo profesional de Control de Explotación.

El grupo profesional de personal de Control de Explotación se compone por quienes, con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes y supervisión del personal adscrito al grupo profesional A y B, tiene a sus órdenes al personal adscrito al grupo profesional D. Adopta medidas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios, determina y controla la corrección y disciplina de los servicios o zonas a su cargo, realizando trabajos de la máxima confianza y discreción, bajo las órdenes directas del personal adscrito a los grupos profesionales A y B.

C.1 Jefe/a de Centro. Es quien bajo las instrucciones de la dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del Centro de Trabajo, coordinando los servicios existentes en el mismo.

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

Definición del grupo profesional de Explotación.

El grupo profesional del personal de explotación se compone de quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propias de la explotación y concreto funcionamiento de los Centros de Trabajo de las empresas, que les son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

D.1 Inspector/a. Es quien supervisa y apoya el trabajo de los/as Controladores/as de la zona azul, para determinar la corrección en el trabajo y las normas señaladas por la Empresa. Podrá realizar trabajos que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes de su Jefe Inmediato.

D.2 Controlador/a. Es quien habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones las establecidas en la Ordenanza Municipal correspondiente, siendo sus funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la zona regulada, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia o denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza Municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

D.3 Gruista. Es quien estando en posesión del permiso de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento básico y limpieza de la grúa.

D.4 Administrativo de Depósito: Es quien bajo la supervisión del jefe/a de Servicio o su inmediato superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción, y salida de vehículos, tales como fotocopia de partes de grúa documentos análogos, descarga y archivos de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en ordenador, encargándose del cobro de las tasas correspondientes, la caja, el teléfono, la atención al público, así como cualquier otra tarea necesaria para la realización de estas funciones.

D.5 Peón/Personal auxiliar/Ayudante de Deposito. Es quien se encarga del enganche y desenganche de los vehículos a la grúa así como de trabajos análogos sin especialización.

D.6 Limpiador/a. Están ocupados de los trabajos de limpieza de las instalaciones de los Centros de Trabajo de la Empresa.

D.7 Técnico/a de Mantenimiento. Es quien a las ordenes del jefe/a de servicio o su superior/a, tiene la responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento, reparación y limpieza de las máquinas expendedoras de tickets, terminales y aparatos de comunicación, así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona O.R.A., se responsabilizará del desarrollo correcto del trabajo de los controladores o vigilantes del centro/centros. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la dirección de la empresa con ese fin. También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las ordenes y supervisión de su Jefe inmediato.

D.8 Ayudante de Conservación. Es el trabajador/a que a las ordenes de su superior inmediato realiza funciones de colocación integral, mantenimiento y limpieza exterior de expendedoras de tickets, terminales, aparatos de comunicación y conservación de toda la señalización vertical y horizontal de toda la zona de estacionamiento regulado, no teniendo responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la Dirección de la empresa con este fin.

Capítulo Segundo. Organización del Trabajo y Movilidades

Artículo 20º. 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 21º. Rendimientos productivos

De conformidad con lo previsto en los Arts. 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.

Portanto, 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 22º. 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.

En cuanto a los días de libranza así como los turnos, podrán realizar 2 cambios por modalidad al año entre los trabajadores previa comunicación a la empresa con al menos 72 horas de antelación, con el mismo criterio de limitación en la solicitud establecida para los días de libre disposición.

#### Artículo 22-bis .Movilidad geográfica por motivo de violencia de género.-

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

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

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

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

#### Artículo 23º. 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 24º. 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 25º. 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.



#### Título IV. Condiciones Económicas

##### Artículo 26º. Salarios

Las tablas salariales para el año 2010 se confeccionan con un incremento del IPC real del año, esto es, el 3%.

En el año 2011 se revisarán los salarios con el IPC real, confeccionando las tablas con el 1% y revisándose a final de año con el IPC real.

##### Artículo 27º. Antigüedad

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 28º. 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 29º. 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.

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 30º Plus de Recaudación

Para el personal que realice el servicio de recaudación de la máquinas expendedoras de tickets, se establece un plus de recaudación de 35 euros mensuales o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

##### Artículo 31º. 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 32º. 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, 20 euros por cada día festivo trabajado.

Cuando no se trabaje toda la jornada en el día festivo, se percibirá tal complemento en razón de las horas trabajadas ese concreto día, a razón de 2,50 euros por hora de trabajo. Igual regla proporcional se aplicará a aquellos trabajadores que presten su cometido a jornada parcial.

##### Artículo 33º. 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 veintiocho céntimos por kilómetro y día trabajado, siempre contando a partir de los dos kilómetros del límite del casco urbano.

c) Cuando no pueda aplicarse ninguna de las modalidades anteriormente expuestas, ambas partes, empresa y 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 34º. Incapacidad temporal

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditado, las empresas complementarían 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 35º. Cláusula de descuelgue

Este Convenio es de obligado cumplimiento a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Art. 87.1 del ETT, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del Art. 41.4 del EET, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el Art. 41.4 del estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

### Título V. Jornada, Vacaciones y Licencias

#### Capítulo Primero. Jornada

#### Artículo 36º. Jornada de trabajo

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

Las modificaciones de horario que las empresas deban efectuar para adaptar la disminución de su jornada a la anual aquí prevista para el año 2010, sin perjuicio de los derechos que a los trabajadores les puedan corresponder, se entenderán como causa organizativa y técnica suficiente.

#### Artículo 37º. Descanso por bocadillo

Los trabajadores, de forma rotativa, podrán ausentarse de su puesto de trabajo quince minutos, sin que en ningún caso puedan coincidir, en dicho descanso, más del 20% de la plantilla en servicio, previa comunicación del descanso al superior jerárquico.

#### Artículo 38º. Horas extraordinarias

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

El número de horas extraordinarias, a efectuar durante el año, no podrá ser superior a 80 horas por trabajador, estando en cualquier caso a lo dispuesto en el Art. 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 39º. 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.

### Capítulo II. Vacaciones y Licencias

#### Artículo 40º. Vacaciones

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 31 días naturales al año, retribuidas en función del salario real. Se disfrutarán, preferentemente, entre el período comprendido de 1 de junio y el 15 de septiembre, debiendo conocer 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.

Siempre que en el plazo de las 48 horas siguientes el trabajador lo comunique de manera fehaciente a la empresa,



las vacaciones se interrumpirán si durante el disfrute de las mismas, el trabajador fuese hospitalizado (salvo que la causa de la hospitalización sea un tratamiento o intervención quirúrgica por estética). El plazo de interrupción será idéntico a la duración de la hospitalización.

#### Artículo 41<sup>º</sup>. 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, así como para intervención quirúrgica ambulatoria que precise reposo. 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) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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 cónyuge se entenderá realizada no solo al vínculo matrimonial, sino también a la vinculación afectiva y convivencia demostrada por tiempo superior a doce meses, mediante certificación del correspondiente Ayuntamiento.

2. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

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

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de 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 y 3 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 los apartados 2 y 3 de este artículo, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el Art. 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 las empresas de hasta diez trabajadores, más de uno en cada día, ni más de dos en las empresas de más de diez trabajadores.

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

En cualquier caso, en las empresas de diez o más 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 del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizasen en la empresa.

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

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

#### Artículo 42º. Medidas para el fomento de la Formación Profesional en la Empresa

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

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

a. A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

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

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

En todos los casos, los trabajadores 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, sin que en este último caso la compensación pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria. Pudiéndose pactar entre las partes bien la compensación horaria, o la económica.

#### Artículo 43º. Excedencias.

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

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

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

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

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

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

d. A un 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 preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

e. 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.

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

Durante el primer año 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 período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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 período de suspensión contractual. De no realizarla 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.

B. La excedencia voluntaria se solicita con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de cuatro meses interrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El 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, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

#### Artículo 44º. Asistencia legal.

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

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

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

Todo trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su período de descanso o de vacaciones, siempre que sea por motivo laboral (salvo cuando sea a iniciativa propia), será compensado por otro período de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación del correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en cada caso.

#### Artículo 45º. Jubilación.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto ley 15/1998.

#### Título VI. Mejora de Prestaciones

##### Artículo 46º. Póliza 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 cuarta.

#### Título VII. Salud Laboral y Garantías Sindicales

##### Artículo 47º. Prendas de trabajo y protección

Las empresas facilitarán a sus trabajadores las prendas de trabajo y protección siguientes

-Invierno:

Un anorak impermeable (bianualmente)



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

-Verano:

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

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

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

Artículo 48º. Reconocimientos médicos

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

Artículo 49º. Prevención de riesgos laborales

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

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

Artículo 50º. Protección de la maternidad.

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

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

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

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

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En ámbitos inferiores negociarán un complemento para mejorar el porcentaje de la base reguladora durante todo el periodo.

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

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato



finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o 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.

#### Artículo 51º. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el Art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables 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 Art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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 periodo de descanso regulado en el Art. 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 periodo 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 Art. 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 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar el ejercicio de este derecho al empresario, con una antelación mínima de quince días a contar desde la fecha prevista de parto.

#### Artículo 52º. 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. Régimen Disciplinario

#### Artículo 53º. Faltas y sanciones

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y 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 o multa de haber.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas 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 Arts. 58 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 54º. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el período de un mes, sin que exista causa justificada.
- b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
- d) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.
- f) La falta de aseo o limpieza personal.
- g) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- h) 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.



- i) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- j) No avisar a su jefe inmediato de la necesidad de material, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- k) Discutir o conversar sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si la discusión produjese grave escándalo o alboroto, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- l) Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- m) Reunirse dos o más Controladores/Vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.
- n) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.
- o) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

#### Artículo 55º. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
- b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
- 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 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, instalaciones, o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
- l) 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.
- m) 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.
- n) Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.
- o) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
- p) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
- q) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
- r) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.
- s) La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
- t) Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etcétera.
- u) Dormir en horas de servicio.
- v) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

#### Artículo 56º. Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

- a) Más de 12 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de 24 en seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio, así como la utilización



de vehículos de los clientes sin autorización.

d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, etcétera.

e) La embriaguez y/o drogodependencia habituales durante la jornada laboral.

f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.

g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas 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, sus compañeros o terceros.

j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.

k) La desobediencia continua y persistente.

l) 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.

m) La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

n) La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

o) Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales o agresiones físicas de naturaleza sexual.

p) La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tickets, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, salvo vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin.

q) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

r) Acoso sexual y acosos por razón de género

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 considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 57º. Sanciones. Aplicación

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

A. Faltas leves:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación por escrito.

B. Faltas graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C. Faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

b. 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, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que 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 los trabajadores afiliados a un



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

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a 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, comenzando a computar este tiempo a partir de que la empresa tuvo constancia de su cometimiento.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera

En materia de solución de conflictos colectivos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional de La Rioja suscrito el 23 de noviembre de 1994 por la Federación de Empresarios de La Rioja y los sindicatos U.G.T. y CC.OO. Publicado en el B.O.R. de 31 de diciembre de 1994, así como lo establecido en el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de La Rioja, publicado en el B.O.R. de 2 de enero de 1997.

En consecuencia, las partes reseñadas en el párrafo anterior, en representación de las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio someten expresamente a los procedimientos de mediación-conciliación del Tribunal Laboral de La Rioja, la resolución de los conflictos colectivos que pudieran suscitarse y específicamente las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta, en los casos y plazos previstos en los Arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposiciones Transitorias

Disposición Transitoria Primera

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

Disposición Transitoria Segunda

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de las dificultades económicas que soporta el Sector, derivadas en su mayor parte de la aplicación de las normas administrativas e impositivas, acuerdan mantener reuniones con los Organismos de la Administración Central y Municipal, al objeto de exponer la problemática del Sector.

Disposición Transitoria Tercera

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.

Disposición Transitoria Cuarta

La obligación establecida en el Art. 46 del presente convenio, entrará en vigor a los 30 días de su publicación en el correspondiente Boletín Oficial.

Disposición 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.

Por otro lado, y en cumplimiento de la L.O. 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, todas las empresas de más de 250 trabajadores deberán tener un plan de Igualdad. Las empresas de menos de 250 trabajadores podrán pactar medidas de igualdad a fin de promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Autonómico Rioja Estacionamientos Regulado (ORA)  
Tabla Salarial Año 2010 ( 3 % )

	Salario base * 15	Total Anual
TECNICO SUPERIOR	1.200,00	18.000,00
TECNICO MEDIO	1.160,00	17.400,00
DIPLOMADO	1.125,00	16.875,00
TECNICO SIN TITULACION	1.090,00	16.350,00
JEFE SERVICIOS	1.160,00	17.400,00
JEFE SECCION	1.090,00	16.350,00
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.068,65	16.029,75
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	995,12	14.926,80
ANALISTA PROCESOS DATOS	1.125,00	16.875,00
PROGRAMADOR	1.068,65	16.029,75
OPERADOR	995,12	14.926,80
JEFE CENTRO	1.125,00	16.875,00
ENCARGADO EXPLOTACION	1.085,30	16.279,50
INSPECTOR/J.EQUIPO	1.060,00	15.900,00
TCO. MANTENIMIENTO	1.050,32	15.754,80
CONTROLADOR	954,85	14.322,75
AYTE CONSERVACION	954,85	14.322,75



GRUISTA	1.060,00	15.900,00
ADMINISTRATIVO DEPOSITO	910	13.650,00
PEON / PERSONAL AUXILIAR AYUDANTE DEPOSITO	900	13.500,00
PERSONAL LIMPIEZA	894,33	13.414,95
Autonómico Rioja Estacionamiento Regulado (ORA)		
Tabla Salarial Provisional Año 2011 ( Previsión 1 % )		
	Salario base * 15	Total Anual
TECNICO SUPERIOR	1.212,00	18.180,00
TECNICO MEDIO	1.171,60	17.574,00
DIPLOMADO	1.136,25	17.043,75
TECNICO SIN TITULACION	1.100,90	16.513,50
JEFE SERVICIOS	1.171,60	17.574,00
JEFE SECCION	1.100,90	16.513,50
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.079,34	16.190,05
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.005,07	15.076,07
ANALISTA PROCESO DATOS	1.136,25	17.043,75
PROGRAMADOR	1.079,34	16.190,05
OPERADOR	1.005,07	15.076,07
JEFE CENTRO	1.136,25	17.043,75
ENCARGADO EXPLOTACION	1.096,15	16.442,30
INSPECTOR / J.EQUIPO	1.070,60	16.059,00
TCO. MANTENIMIENTO	1.060,82	15.912,35
CONTROLADOR	964,4	14.465,98
AYTE CONSERVACION	964,4	14.465,98
GRUISTA	1.070,60	16.059,00
ADMINISTRATIVO DEPOSITO	919,1	13.786,50
PEON / PERSONAL AUXILIAR AYUDANTE DEPOSITO	909	13.635,00
PERSONAL LIMPIEZA	903,27	13.549,10

*Notificación de resolución del expediente de procedimiento sancionador en el orden social T-30/2011, A.I.67083/2011 a la Empresa Reporioja, S.L.*

III.A.1773

Habiéndose intentado la notificación en el domicilio del interesado de la resolución final del procedimiento sancionador en el expediente que a continuación se relaciona, y no habiendo sido posible realizarla de acuerdo con lo previsto en el artículo 59 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. del 27), se hace público el presente edicto de notificación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 59.5 de la citada Ley.

Interesado: Reporioja, S.L.

Expediente Nº: T-30/2011

Acta Nº: 67083/2010

Último domicilio: Polígono Cantabria, C/Las Cañas, 4- 26006 Logroño (La Rioja)

El expediente se encuentra a disposición del interesado en la Sección de Infracciones y Sanciones de la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio, C/Gran Vía, 56 Entrepunta, Logroño, donde podrá comparecer, por sí o por medio de representante para conocimiento de su contenido íntegro, en el plazo de diez días contados desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Transcurrido el plazo señalado sin haberse producido la personación del interesado, la notificación de la resolución se entenderá producida a todos los efectos legales, desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Al mismo tiempo se advierte al interesado del derecho que le asiste a formular recurso de alzada ante el Consejero de Industria, Innovación y Empleo, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente a la notificación de la misma, entendiéndose prorrogado al primer día hábil siguiente cuando el último día del plazo sea inhábil, de acuerdo con los artículos 107.1, 114 y 115 de la Ley 30/1992 citada.

De no ser interpuesto el recurso de alzada, deberá abonar la sanción impuesta mediante el ingreso del importe de la misma, dentro de los plazos siguientes:

- Las notificadas entre los días 1 a 15 de cada mes, desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 20 del mes posterior.

- Las notificadas entre los días 16 y el último de cada mes, desde la fecha de recepción de la notificación hasta el día 5 del segundo mes posterior.

Si el último día del plazo es inhábil, se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

El importe de la multa deberá hacerse efectivo en la cuenta nº 2037.0126.17.01.142180.01 de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en la entidad bancaria CajaRioja, ya que de no hacerlo así se instará el cobro por la vía de apremio, de conformidad con lo previsto en el Reglamento General de Recaudación, Real Decreto 939/2005, de 29 julio, aplicándose el recargo correspondiente.

