



## II.-ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE VALLADOLID

#### Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid

RESOLUCIÓN DE 16 DE MARZO DE 2022 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACION TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID, POR LA QUE SE DISPONE EL REGISTRO, DEPÓSITO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SETEX-APARKI S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa SETEX-APARKI S.A, suscrito el día 2 de febrero de 2022 por los representantes de la empresa y por los representantes de los trabajadores, con fecha de entrada en este Organismo, el 10 de febrero de 2022 y vista la posterior subsanación presentada por la Comisión Negociadora el 16 de marzo de 2022, conforme a los requerimientos enviados a la misma por este organismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1. a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución de legislación laboral) y la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre de 2017, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en el Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, en materia de elaboración y aprobación de estructuras orgánicas de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Oficina Territorial de Trabajo.

#### ACUERDA

Primero.- Inscribir dicho Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

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

En Valladolid, a 17 de marzo de 2022.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid.-Fdo.:  
María Belén Iglesia Freile.





## CONVENIO COLECTIVO SETEX-APARKI S.A. DELEGACION DE VALLADOLID (2019/2023)

### PARTES SIGNATARIAS.

El presente Convenio Colectivo concertado por la Dirección de la Empresa SETEX APARKI S.A. y la Representación Legal de los sus Trabajadores de las Empresas (RLT), en su alcance regula las relaciones laborales del personal al servicio de las Empresa SETEX – APARKI S.A., en la Provincia de Valladolid para la actividad de retirada de vehículos en la vía pública.

### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

#### *Artículo 1.- Ámbito funcional:*

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa SETEX-APARKI, S.A. y la plantilla incluida en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

#### *Artículo 2.- Ámbito territorial:*

El presente Convenio afectará al centro de trabajo de la empresa SETEX-APARKI S.A. de la Delegación de Valladolid para la actividad de retirada de vehículos y a los que se puedan crear durante su vigencia en la provincia de Valladolid.

#### *Artículo 3.- Ámbito personal:*

El Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa con las excepciones previstas en el Art.2 apartado a) del Título I del Estatuto de los Trabajadores.

#### *Artículo 4.- Ámbito temporal:*

El presente Convenio entrará en vigor desde la publicación en el boletín oficial, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023, retrotrayéndose los efectos exclusivamente económicos al 1 de enero 2019.

#### *Artículo 5.- Denuncia y prórroga:*

El Convenio quedará denunciado automáticamente al término de la vigencia contenida en el artículo 4 del mismo, sin que sea necesaria la denuncia de cualquiera de las partes ante la autoridad laboral competente. Así mismo, se entenderá prorrogado a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

#### *Artículo 6.- Absorción y compensación:*

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

Los aumentos de las retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación, sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el





presente Convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en el cómputo anual superen las aquí pactadas.

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

#### *Artículo 7.- Garantías personales:*

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen condición de mínimos, por lo que las condiciones y situaciones existentes en la empresa a la entrada en vigor de este Convenio que impliquen condiciones más beneficiosas para el/la trabajador/a, serán respetadas en su integridad.

#### *Artículo 8.- Tramitación del convenio:*

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

## CAPÍTULO II. COMISION PARITARIA

#### *Artículo 9.- Comisión paritaria:*

En el plazo de quince días a la publicación del BOP, del presente Convenio Colectivo de empresa para la actividad de retirada de vehículos en la vía pública de Valladolid, se constituirá la Comisión Paritaria del Convenio.

Tendrá su sede en las dependencias de la empresa en Valladolid, quien facilitará los medios necesarios para su funcionamiento.

Todo trabajador tendrá derecho a plantear sus quejas y reclamaciones a la Comisión Paritaria, directamente ó a través de los delegados de personal.

La Comisión Paritaria, se compondrá por 1 miembro designados por la Dirección de la empresa y 1 miembro elegidos proporcionalmente entre los delegados del comité de empresa o bien el delegado de personal.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de dos asesores como máximo, los cuales serán designados libremente por ambas partes.

Dicha comisión tendrá como principal función, la interpretación, desarrollo y aplicación del Convenio, así como la vigilancia del cumplimiento de lo establecido en su articulado.

En particular son funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretar la totalidad del convenio, vigilar su aplicación, cumplimiento de lo pactado desarrollo de su aplicación.
- Estudiar y resolver todas aquellas quejas, cuestiones y reclamaciones que se planteen como consecuencia de su interpretación, aplicación y desarrollo.
- Actualizar el contenido del convenio, cuando pueda resultar afectado por cambios normativos o acuerdos o pactos suscritos entre la empresa y los Sindicatos, que resulten más favorables.
- Definir las posibles nuevas categorías profesionales no recogidas en el convenio que pudieran aparecer como consecuencia de necesidades de organización del trabajo, reclasificaciones de puesto de trabajo u otras causas.

De cada reunión se levantará acta alternativamente por cada una de las partes. La





Comisión paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes. La parte solicitante de la reunión adjuntará a la solicitud escrita, la documentación referente a los temas a tratar en la misma y ésta se celebrará en el plazo máximo de quince días a partir de la recepción de dicha solicitud.

Los acuerdos se adoptarán por acuerdo de las partes y tendrán la misma validez y eficacia que lo pactado en el presente convenio, quedando reflejados en el acta correspondiente a cada reunión. En caso de desacuerdos, se reflejará de forma sucinta en las actas, las propuestas particulares de sus miembros y/o partes.

*Artículo 10.- Cláusula de inaplicación de convenio colectivo.*

Para la inaplicación del convenio colectivo se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido, que en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

### CAPITULO III. PROCEDIMIENTO VOLUNTARIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

*Artículo 11. Procedimiento voluntario de solución de conflictos*

Una vez agotados sin acuerdo los trámites ante la Comisión Paritaria se someterán a los procedimientos del III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León del 6/4/2017, para lo que suscribirá el correspondiente convenio de adhesión con el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

### CAPITULO IV. MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

*Artículo 12.- Contratación:*

La contratación del personal, se estará a lo recogido en el convenio general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

*Artículo 13.- Participación sindical en la contratación:*

La Representación Legal de los Trabajadores será informado en materia de:

- Número de personas que se han de contratar.

Asimismo, el Delegado de Personal de la Empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos, así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieron lugar. E.T. art 64.4 apartado C.

*Artículo 14.- Periodos de prueba:*

Podrá establecerse cuando sea por escrito en contrato individual los siguientes periodos de prueba:

- Personal no cualificado: 15 días de trabajo efectivo.
- Personal cualificado: 2 meses.
- Técnicos y Titulados: de 3 a 6 meses.





## CAPITULO V. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### *Artículo 15.- Definición de grupos: puestos de trabajo y tareas encomendadas*

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, según lo especificado en el artículo siguiente y en lo no determinado, se estará a lo recogido en el convenio general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

Los grupos profesionales presentes en la delegación de Valladolid son:

1. Encargado/a. Es quien bajo las órdenes de la jefatura de centro o personal superior está encargado de orientar, dirigir a la unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre el personal bajo su responsabilidad. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos, asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades y cualquier parte de trabajo e informe señalados por la dirección de la empresa. Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, se reducirán las horas de trabajo de los días laborables inmediatamente siguientes, de manera que el cómputo de horas de trabajo semanal no exceda de cuarenta horas.
2. Gruista. Es el personal que dotado de responsabilidad ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con el vehículo grúa que le sea asignado, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello. Entre sus funciones tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, elaboración de partes de trabajo de su actividad, recabar la información necesaria en relación con los vehículos en infracción que permita a los agentes de la autoridad designados al respecto ordenar la retirada a través de los medios técnicos oportunos. Igualmente, dará servicio a la empresa en cualquier otra actividad que ésta demande y para la que sea necesaria la utilización del vehículo grúa, así como en aquellos otros trabajos no aquí definidos que se encuentren contemplados en los pliegos de condiciones u ordenanza municipal correspondiente y sean requeridos por el ayuntamiento para la buena prestación del servicio. Asimismo, le corresponde realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo, así como de cualquier otro material o herramienta de trabajo que le sea asignado, avisando inmediatamente a sus superiores de las averías que detecte.

## CAPITULO VI. JORNADA DE TRABAJO CALENDARIO LABORAL VACACIONES

### *Artículo 16.- Jornada de trabajo:*

Durante la vigencia del presente Convenio y de conformidad con lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada anual máxima de 1.720 horas de trabajo efectivo.





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/61

Martes, 29 de marzo de 2022

Pág 9

La empresa tendrá la facultad de organización y dirección, por lo que ambas partes acuerdan favorecer la prestación del servicio, que se requiera según el pliego de prescripciones técnicas para dar cumplimiento a la frecuencia e intensidad necesaria las 24 horas, los 365 días del año.

En todo caso los turnos serán rotativos y homogéneos, entre todo el personal encuadrado en su grupo profesional.

Se entiende como trabajo efectivo desde que el trabajador está, uniformado y con el material de trabajo y ha cumplimentado y firmado su correspondiente parte/ficha diario/a de trabajo, hasta su salida y correspondiente entrega de partes de trabajo y firma de documentos necesarios.

La jornada de trabajo, turnos y cuadrantes, estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función del contrato entre la Empresa y el Excelentísimo Ayuntamiento de Valladolid.

1 de Enero a 30 de Junio y 1 de Septiembre a 31 de Diciembre:

Día de la semana	1 Grúa por turno	1 Grúa por turno	1 Grúa por turno
LUNES y MARTES	7:00 a 14:00	8:00 a 15:00	8:00 a 12:00
	15:00 a 22:00	16:00 a 23:00	
MIÉRCOLES	7:00 a 14:00	8:00 a 15:00	
	15:00 a 22:00	16:00 a 23:00	
JUEVES	7:00 a 14:00	8:00 a 15:00	8:00 a 12:00
	15:00 a 22:00	16:00 a 23:00	23:00 a 07:00
VIERNES, SÁBADOS y VÍSPERAS DE FESTIVOS	7:00 a 14:00	8:00 a 15:00	23:00 a 07:00
	15:00 a 22:00	16:00 a 23:00	
DOMINGOS y FESTIVOS	7:00 a 14:00	8:00 a 15:00	
	15:00 a 22:00	16:00 a 23:00	

1de Julio al 31 de Agosto:

Día de la semana	1 Grúa por turno	1 Grúa por turno	1 Grúa por turno
LUNES a MIÉRCOLES	7:00 a 15:00 15:00 a 23:00	8:00 a 14:00	
JUEVES, VIERNES, SÁBADOS Y VÍSPERAS DE FESTIVOS	7:00 a 15:00 15:00 a 23:00	8:00 a 14:00	23:00 a 07:00
DOMINGOS yFESTIVOS	7:00 a 15:00 15:00 a 23:00		

Artículo 17.-*Calendario laboral:*

El calendario laboral se elaborará conjuntamente por la dirección de la empresa y el Delegado de Personal de la Empresa, en el mes de noviembre del año anterior al que el mismo

ID DOCUMENTO: 2X5WVFZMYFOI+0GEEZRG0X93KBI=



Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>



se refiera, teniendo en cuenta que en el mes de abril se cerrará definitivamente en función de las vacaciones que se hayan solicitado fuera del periodo vacacional establecido.

En él, serán computadas como horas efectivas de trabajo las correspondientes a los días de asuntos propios, los días de libre elección y a los días 24 y 31 de diciembre que son festivos, a efectos laborables, media jornada. De modo que la mitad de la plantilla disfrutará como festivo todo el día 24 y la otra mitad todo el día 31.

En la confección de dicho calendario serán computadas como horas efectivas de trabajo las correspondientes a los días de asuntos propios y los días de libre elección. Siempre que las necesidades productivas y organizativas lo permitan, la empresa concederá como día libre y computando como horas efectivas, las horas de la jornada de uno de los tres días siguientes 24 de diciembre, 31 de diciembre o 5 de enero las horas de la jornada que de forma efectiva correspondiera hacer.

#### *Artículo 18. - Modificación del día de descanso de calendario:*

Con el fin de solucionar imprevistos y mantener la cobertura del servicio, la empresa podrá marcar en negro en el cuadrante de descansos de la plantilla, a dos trabajadores/as.

Cuando por necesidades de servicio, la Empresa necesite disponer de una o varias personas en su día de descanso, ésta recurrirá a quien tenga marcado en su cuadrante de trabajo su descanso en negro, debiendo notificarle el cambio, en el momento en que se produzca la circunstancia que lo motiva, en todo caso antes de la finalización de su turno anterior. Si la empresa debe acudir a otra persona que no tenga marcado dicho día en negro, deberá notificar dicho cambio a la persona que deba asistir al trabajo con 24 horas de antelación mínimo, siendo voluntaria su aceptación, salvo situación de extraordinaria necesidad para atender el servicio. En ambos casos, a la persona afectada se le compensará, a su elección, con el abono de la cantidad expresada en las tablas para este concepto o con día y medio de descanso.

La disposición será de toda la jornada estipulada en el contrato de cada trabajador/a. Para quien tenga contrato a tiempo parcial y reducciones de jornada se les compensará, a su elección, con la parte proporcional del descanso de acuerdo con la compensación mencionada para el personal a jornada completa, o el abono proporcional de la cantidad expresada en tablas. La proporcionalidad se calculará según la jornada de cada trabajador/a de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 16 de este convenio.

La fecha de disfrute será la señalada por la persona afectada, previo acuerdo con la empresa y tendrá lugar dentro de los tres meses siguientes a la fecha del día de descanso modificado. En el caso de que el/la trabajador/a afectado elija la opción de la compensación económica, esta se realizará en la nómina del mes siguiente de aquel en el que se modificó el descanso.

#### *Artículo 19.- Vacaciones:*

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de 26 días laborables. Solamente a efectos de vacaciones se consideran laborales todos los días del año excepto domingos y festivos.

Estarán distribuidas entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive. El disfrute del periodo vacacional tendrá carácter rotativo. El personal de nueva incorporación, se acoplará a la rotación entrando en el contingente mensual en el que hubiera vacante.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, aquellos trabajadores que quieran disfrutar sus vacaciones en otro momento del año, fuera del periodo vacacional, podrán solicitarlo. Se aceptarán y concederán todas las solicitudes presentadas por aquellos







trabajadores que quieran disfrutar las vacaciones total o parcialmente el resto del año, siempre que la empresa pueda autorizarlo atendiendo a las necesidades productivas.

Quien quiera disfrutar sus vacaciones total o parcialmente en otro momento del año, podrá solicitarlo.

No podrán solicitarse en el caso de fraccionamiento de las vacaciones fuera del periodo establecido, periodos diferentes a aquellos que supongan bloques de siete días naturales, aceptándose todas las solicitudes presentadas, debiendo cursarse estas durante el primer trimestre del año de su disfrute, para que en el mes de abril pueda cerrarse el calendario definitivo. Las vacaciones podrán fraccionarse como máximo en tres periodos.

Si una persona disfruta menos de 16 días laborables de vacaciones en el periodo comprendido entre el 24 y el 31 de diciembre, uno de los dos días (24 o 31), en función de su turno, deberá trabajarlos para poder cumplir el acuerdo de disfrute de uno de los días por parte del 50% de la plantilla.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a alguna persona disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, estas personas podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### *Artículo 20.- Horas extraordinarias:*

La Dirección de la Empresa y la plantilla mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias.

Las horas que excedan de la jornada anual según convenio se compensarán en tiempo de descanso o en valor dinerario, a opción del trabajador/a. El número total máximo de horas extraordinarias que en cómputo anual podrá realizar un trabajador/a no será superior a 60 horas.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día, y se totalizará mensualmente de conformidad con el calendario anual establecido.

La compensación en tiempo de descanso se hará multiplicando las horas por 1,75. La compensación económica de las horas extraordinarias (HE.) se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Hora Extra.} = 1,75 \times \frac{\text{Remuneración total}}{\text{Jornada anual}}$$

## CAPITULO VI. RETRIBUCIONES SALARIALES

#### *Artículo 21.- Tablas salariales e incremento salarial:*

Para 2019 y 2020: Pago único no consolidable de la cantidad de 189€ brutos anuales, en total por los dos años, abonables al personal en alta a jornada completa y que haya prestado servicios y estuviera de alta el 1 de Enero de 2019, abonándose proporcionalmente







dicha cantidad con relación a la jornada real y /o periodo trabajado desde el 1 de enero 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2020.

Dichas cantidades, en ningún caso generaran atrasos, ni derechos algunos para años posteriores.

El abono de dichas cantidades, salvo las que tienen fecha cierta, lo serán en el plazo máximo de 30 días, a contar desde la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

El incremento a partir del 1 de enero de 2021, son los que a continuación se detallan, aplicadas sobre el Salario Base y demás conceptos retributivos de las ultimas tablas publicadas del convenio de aplicación.

- Año 2021, un 1% a todos los conceptos.
- Año 2022, un 2% a todos los conceptos.
- Año 2023, un 2,5% a todos los conceptos

Las tablas actualizadas para estos años se adjuntan como Anexo I a este convenio.

#### *Artículo 22.-Salario base*

El Salario Base para los distintos grupos profesionales y categorías quedan reflejado en la tabla salarial que figura en el anexo de este convenio.

#### *Artículo 23.- Plus de mantenimiento de vestuario:*

El personal afectado por este Convenio percibirá un Plus Mensual de vestuario de naturaleza extra salarial, para suplir los gastos ocasionados por la limpieza y mantenimiento del uniforme. Este plus se fija en una cantidad mensual reflejada en la tabla salarial, que será actualizada en la misma proporción que las demás retribuciones de estas tablas (Anexo I).

#### *Artículo 24.- Prima al no absentismo:*

Con el objetivo de reducir el absentismo, se establece una paga única anual que se devengará durante los doce meses del año en función de las premisas dispuestas a continuación. Esta prima se cobrará en la nómina del mes de octubre que corresponda, en función de los datos obtenidos del 1 de octubre del año anterior al 30 de septiembre del año en curso.

Las cantidades necesarias para el pago de esta prima serán proporcionadas por una bolsa que para cada trabajador/a y año completo o la proporción consiguiente en el caso de trabajadores/as que prestaran sus servicios una parte del año, contendrá las cantidades expresadas en el Anexo I. La cantidad será revisada en su caso, de acuerdo con lo estipulado en el art. 21.

A efectos de cómputo del absentismo no se considerará como días no trabajados los días de asuntos propios, los días en situación de IT por accidente laboral, así como las visitas médicas derivadas de la misma causa, las Licencias y Permisos contemplados en el art. 30 y las suspensiones por maternidad o paternidad recogidos en el art. 33, debidamente justificados. Los permisos para ir al médico serán considerados como absentismo a partir de la 13ª hora anual, para todos/as aquellos/as trabajadores/as cuyo índice de absentismo en el año anterior hubiera superado el 6%, y para proceder al descuento económico correspondiente se computarán las jornadas a que den lugar las horas consumidas en exceso. Este límite será revisado anualmente en relación con la variación experimentada por las cifras que expresen el





absentismo personal. Los casos particulares de carácter excepcional serán objeto de estudio por la Comisión Paritaria. Los días de permiso no retribuido se considerarán días no trabajados, pero no absentismo

Los/as trabajadores/as que no estén prestando servicios en la empresa durante todo el año, tendrán derecho a percibir una cantidad máxima proporcional al tiempo en alta en la empresa y en función de tramos fijados proporcionalmente a la tabla general establecida más abajo. La proporcionalidad se calculará teniendo en cuenta la cantidad máxima a percibir por un trabajador/a que esté en alta todo el periodo considerado. Los/as trabajadores/as que causen baja en la empresa antes del 30 de septiembre del año cobrarán esta prima calculada de acuerdo con las reglas establecidas en párrafos anteriores. De este modo, en la fecha de su baja se calculará la prima que le corresponde de acuerdo con los tramos de la tabla que determinamos posteriormente, reduciendo el nº de días que dan lugar a penalización proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa en el período considerado

El devengo de esta prima se realizará en función de la siguiente tabla:

Nº de días no trabajados en el periodo considerado	Importe paga
De 0 a 10 días de trabajo efectivo	100%
De 11 a 20 días de trabajo efectivo	75%
De 21 a 30 días de trabajo efectivo	25%
Más de 30 días de trabajo efectivo	0%

La parte de la bolsa que haya quedado sin repartir se distribuirá entre los/as trabajadores/as que hayan alcanzado el 100% de la prima de acuerdo con la tabla anterior y que hayan estado de alta en la empresa durante el periodo completo de devengo (1 de octubre a 30 de septiembre del año siguiente).

#### *Artículo 25.- plus de nocturnidad:*

Todo el personal que realice su jornada, o parte de ella, entre las 23:00 horas y las 07:00 horas del día siguiente percibirá la cantidad indicada en las tablas salariales por hora trabajada, de acuerdo con lo estipulado en el art. 21.

#### *Artículo 26.- Plus festivo:*

Para compensar las jornadas realizadas en los días festivos (no domingos) del año, se establece un concepto económico de plus de festivo o la parte proporcional que corresponda cuando su régimen de turnos le obligue a trabajar en festivo. Dicha cantidad es la expresada en el Anexo II, de acuerdo con lo estipulado en el art. 21.

#### *Artículo 27.- Gratificaciones extraordinarias:*

Se establece un total de dos gratificaciones extraordinarias de devengo anual: Junio y Navidad.

- Paga de Junio: se devengará desde el 1 de junio hasta el 31 de mayo del año siguiente, y se abonará junto con la nómina del mes de junio, será equivalente a una mensualidad de 30 días de salario, calculándose sobre los siguientes conceptos: Salario base más la antigüedad.
- Paga de Navidad: se devengará desde 1 de diciembre hasta el 30 de noviembre del año siguiente, y se abonará junto con la nómina del mes de





Diciembre, será equivalente a una mensualidad de 30 días de salario, calculándose sobre los siguientes conceptos: salario base más la antigüedad.

*Artículo28.- Antigüedad:*

Todo el personal de la empresa, cualquiera sea su grupo profesional o tipo de contrato, cobrarán en concepto de antigüedad una cantidad equivalente a un 5% de su salario base por cada tres años de antigüedad en la empresa. La antigüedad devengará desde el 1 de enero del año en el que se cumpla un trienio de antigüedad en la empresa.

Esta bonificación por años de antigüedad forma parte integrante del salario, computándose para el abono de las horas extraordinarias.

*Artículo29.-Anticipos:*

El personal podrá solicitar el anticipo de una mensualidad de salario y/o las cantidades devengadas en la fecha de la solicitud, de la paga extraordinaria que corresponda. Las cantidades adelantadas se descontarán en la nómina del mes cuyo anticipo se solicita o/y, en su caso, en la nómina de la paga extraordinaria que corresponda.

## CAPITULO VII. LICENCIAS Y PERMISOS

*Artículo30.- Licencias y permisos:*

Toda la plantilla tendrá derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos. La situación de las personas que convivan regularmente en régimen de pareja, será equiparada a los efectos de los derechos y obligaciones recogidos en este Convenio Colectivo, como consanguinidad o afinidad, siempre y cuando dicha convivencia regular en régimen de pareja esté expresamente documentada mediante CERTIFICADO OFICIAL, emitido al efecto por la autoridad pública competente.

- a) Matrimonio del trabajador/a: 15 días
- b) Matrimonio de padre/madre, hijos/as o hermanos/as: 1 día y 3 días si la boda es fuera de la provincia.
- c) Fallecimiento del cónyuge, compañero/a, ascendientes o descendientes y hermanos/as:
  - Hasta 1º grado: 3 días dentro de la provincia y 6 fuera de ella.
  - Hasta 2º grado: 2 días dentro de la provincia y 5 fuera de ella.
  - Hasta 3º grado 1 día.
- d) Dos días laborables, que se podrán solicitar unitariamente mientras permanezca el hecho causante, en caso de enfermedad grave con hospitalización. Si es una intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso será de dos días naturales consecutivos desde la intervención. En ambos casos se aplica a parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e) Dos días por traslado del domicilio habitual. Si hubiera más de un traslado dentro del mismo año se concedería un solo día a partir del 2º traslado.
- f) Deberes públicos: el tiempo indispensable.
- g) Exámenes para el título o cursos académicos: el tiempo indispensable.





- h) Para visita médica: el tiempo imprescindible.
- i) El tiempo necesario para llevar a los/as hijos/as al pediatra en casos urgentes.
- j) Por bautizo y 1ª comunión de descendientes: el día en que se celebre la ceremonia.
- k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- l) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as 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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- m) Cuatro días de libre elección al año, teniendo que disfrutar dos de estos días en el primer semestre del año.

Las condiciones para el disfrute de este derecho son las establecidas en el Art. 17. Con el fin de que el trabajador no se vea privado de este derecho por causas no imputables a él, actuarán las mismas salvaguardas que las establecidas para los días de asuntos propios en el Art 31.

Para los apartados C y D en caso de que el último día de la licencia coincida con domingo o festivo, se concederá también la mañana del día siguiente al final del periodo de licencia.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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 o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

En todos estos casos habrán que justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurran y si la Ley vigente, aplicable a este colectivo, en cada momento mejorase lo aquí pactado, se aplicará ésta con preferencia.

#### *Artículo 31.- Asuntos propios:*

La Empresa, previa solicitud escrita del trabajador con DIEZ días de antelación y siempre que no concurran causas organizativas o productivas que lo impidan, concederá 2 días y 5 horas de permiso retribuido al año. Se disfrutaran en cualquier jornada, teniendo en cuenta que aún siendo la jornada elegida o normalmente. Desempeñada menor de cinco horas, se darán por disfrutadas la totalidad de las mismas. La empresa deberá contestar por escrito al menos, seis días antes de la fecha solicitada.

Si una vez solicitados los días de asuntos propios, la Empresa no pudiera concederlos, el trabajador tendrá derecho a disfrutarlo cuando él lo solicite dentro del año correspondiente o en los tres primeros meses del año siguiente.

Si llegado el último día del mes de Febrero del año siguiente al que correspondiera haber disfrutado, el trabajador no lo hubiera disfrutado por causas imputables a la Empresa, se





podrá solicitar por el trabajador dicho día para cualquier fecha de Marzo o Abril, no pudiendo en este caso ser denegado por la Empresa.

Si algún trabajador, solicitados los mismos, quisiera modificar la fecha de su disfrute, deberá solicitarlo a la empresa con una antelación mínima de DIEZ días.

Los días de asuntos propios y de libre elección no se podrán disfrutar en las siguientes fechas:

- Veinticuatro y veinticinco de diciembre
- Treinta y uno de diciembre y uno de enero.
- Cinco de enero y seis de enero.

La antelación máxima para la petición de estos días no podrá ser superior a tres meses. Si el día que se solicita está entre dos festivos (días de puente), la petición no podrá realizarse con menos de tres semanas de antelación al día solicitado.

Fuera del periodo vacacional, julio, agosto y septiembre, habrá de cumplirse la premisa para su disfrute, de que no coincidan en el mismo día, más de un trabajador/a.

*Artículo 32.- Permiso no retribuido:*

El personal de la Empresa, podrán solicitar con una antelación de quince días naturales un permiso no retribuido de entre 7y 45 días naturales al año. Este permiso podrá disfrutarse en dos tramos cuya duración mínima (de cada uno de ellos) será de 7 días.

Las condiciones para el disfrute de este derecho serán las establecidas para los días de Asuntos Propios y Libre Elección.

## CAPITULO VIII. EXCEDENCIAS

*Artículo 33.-Excedencias y suspensiones:*

Se estará a lo recogido en el convenio general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

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:

1. Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. 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.
3. A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.
4. 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 hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El trabajador/a 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 el personal cuya vinculación a la empresa sea superior a un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un periodo mínimo de cuatro meses ininterrumpidos 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/a 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.

## Suspensiones.

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

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con





derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

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

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

El personal afectado se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

- b. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento 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 a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 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 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.

Quienes ejerzan este derecho, podrán hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, 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 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. La persona afectada deberá comunicar el ejercicio de este derecho a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de quince días a contar desde la fecha prevista de parto.

#### *Artículo 34.- Reducción de jornada:*

El personal tendrá derecho a reducción de jornada en los siguientes supuestos:

- a) Por conciliación de la vida familiar, personal y laboral: Por cuidado de un menor doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, conviva y esté a su cargo, se podrá solicitar una reducción de jornada desde un octavo hasta la mitad dentro de su jornada laboral, con una disminución proporcional de salario, siendo el trabajador/a quien dentro de su horario habitual pueda elegir el horario para su conciliación. 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, conviva y esté a su cargo. Los progenitores, adoptantes y guardadores con fines de adopción o acogedores permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.
- b) Otros motivos: El personal podrá reducir la jornada hasta en un tercio de la misma, para realizar estudios oficiales fehacientemente acreditados y siempre en el turno de tarde (salvo que la especialidad que se curse solo tenga clases por la mañana), con la correspondiente disminución proporcional del salario. Se deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que iniciará la reducción de jornada y la duración de esta reducción se sujeta a la duración del curso oficial en el que esté matriculado el/la trabajador/a.





## CAPITULO IX. PRENDAS DE TRABAJO

### *Artículo 35.-Prendas de trabajo y EPI:*

A cada trabajador/a al incorporarse a la Empresa se le entregarán dos equipos de trabajo que constarán de un uniforme de invierno y otro de verano, según época estacional, constando cada uno de ellos de las siguientes prendas:

Uniforme de invierno:

- Dos polos de manga larga.
- Dos pantalones
- Un anorak con chaleco acolchado
- Un jersey
- Un cuello polar.
- Un par de zapatos o botas de seguridad.
- Dos pares de calcetines.

Uniforme de verano:

- Dos pantalones.
- Dos polos de manga corta.
- Dos pares de calcetines.

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

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

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

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

Todo lo anterior se entiende que se realizará con la participación del Delegado de Personal de la Empresa y se entiende aplicable única y exclusivamente a las prendas de trabajo recogidas en este artículo.

## CAPITULO X. PRESTACIONES POR I.T.

### *Artículo 36.-Prestaciones complementarias por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo:*

Con independencia de las prestaciones de la entidad Gestora por Incapacidad Temporal debida a una enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral, la Empresa abonará un complemento que, sumándolo a las prestaciones correspondientes, garantice el 100% del salario total (salario base, antigüedad y pluses).





La empresa está facultada para realizar dentro del marco de la legislación vigente, el control y seguimiento de las situaciones de IT que se produzcan, incluso dentro del período vacacional.

Para el cumplimiento de lo anterior, el/la trabajador/a suministrará los datos indispensables, que sólo podrán ser usados para este cometido.

## CAPITULO XI. RÉGIMEN ASISTENCIAL

### *Artículo 37.- Jubilación parcial:*

Las personas interesadas 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 o legislación en cada momento aplicable al efecto.

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

La Empresa concertará un seguro para todos los/as trabajadores/as, por importe de 30.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o fallecimiento y de un seguro de vida de 6.010,12 euros.

Las pólizas se concretarán en el plazo máximo de un mes desde la pertinente publicación del convenio.

La Empresa tiene la obligación de facilitar una copia de la póliza de seguro a todas las personas de la plantilla que deseen verla, siempre y cuando se firme por parte de la persona que lo solicite, acuerdo de confidencialidad presentado por la empresa.

### *Artículo 39.- Responsabilidad civil y defensa penal:*

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla la actividad de la plantilla, la dirección de la Empresa les proporcionará la asistencia legal preceptiva de conformidad con la legislación vigente, en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- Reclamación judicial al/la trabajador/a como consecuencia de su actuación profesional, siempre que no existan pruebas de que su actuación profesional no haya sido la correcta.
- Reclamación judicial del/ de la trabajador/a a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional cuando existan pruebas fehacientes de lo sucedido.

En estos casos cuando la persona sea citada a un Juzgado o Comisaría de Policía será acompañado por un representante de la empresa y/o, en su caso, por un abogado/a con quien el afectado/a tratará el asunto en litigio antes de la vista.

Toda persona que acuda a un Juzgado o Comisaría de Policía en su período de descanso o de vacaciones, siempre que sea por circunstancias laborales, será compensado por otro período de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permaneció en el juzgado, previa presentación del justificante de asistencia.

No obstante, lo anterior, en caso de que alguna persona esté de vacaciones, el abogado/a encargado/a del caso, solicitará un aplazamiento si es citado para declaraciones previas o celebración de la vista oral, hasta la reincorporación del/la trabajador/a después su periodo de vacaciones.





*Artículo 40.- retirada del permiso de conducir:*

Todo el personal que precise del permiso de conducir para el desempeño de su puesto de trabajo y que por causa de su disminución física le fuera denegada la renovación del permiso de conducir, pasará a desempeñar funciones en otro puesto de trabajo y continuará percibiendo el salario que le correspondiese en ese momento, aplicándosele el porcentaje que le corresponda a su antigüedad. En el momento en que la retribución bruta mensual sin antigüedad de su nuevo puesto de trabajo sea superior a su retribución bruta mensual pasará a cobrar según lo establecido para su nuevo puesto de trabajo.

En caso de que alguna persona le fuese retirado el permiso de conducir o no le fuese renovado como consecuencia de un accidente, y siempre que esto se deba a conducir un vehículo de la Empresa y por orden y cuenta de la misma, esa persona seguirá percibiendo el salario que por su nivel salarial le corresponda.

## CAPITULO XII. FORMACIÓN

*Artículo 41.- Formación:*

La Empresa facilitará, siempre que se produzca una modificación del sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de la plantilla a la nueva situación.

La formación se impartirá dentro del horario laboral. Cuando se efectúe fuera de la jornada laboral (en el caso de los/as trabajadores/as tiempo parcial o de jornada reducida), las horas empleadas en ella serán devueltas en descansos.

Dada la importancia que tiene la formación de los/as trabajadores/as del sector, se acuerda, dentro del pacto acordado entre Gobierno, Sindicatos y Patronal que sea la Comisión Paritaria del Convenio, la que programe y desarrolle las acciones formativas en la Empresa.

## CAPITULO XIII. ASUNTOS SINDICALES

*Artículo 42.- Asuntos sindicales:*

El Delegado de Personal dispondrá de 20 horas mensuales retribuidas, que podrán ser acumulables a lo largo del todo con las siguientes condiciones:

- a) Notificación por escrito a la Dirección de la Empresa, con autorización expresa y documentada de los afectados por la misma.
- b) Las horas sindicales que coincidan en días de descanso o vacaciones, tanto en las reuniones conjuntas con la empresa como las convocadas por Organismos Oficiales, se acumularán para posterior descanso.

No se computarán las horas que se realicen en reuniones conjuntas con la Empresa, las convocadas por Organismos Oficiales de la Administración, las de preparación y negociación del convenio en los términos establecidos en el art. 9 apartado 2 de la L.O.L.S.

La utilización del crédito horario no supondrá merma en los emolumentos que hubiera percibido de haber realizado su jornada de trabajo.

Se facilitará oportunamente, al Delegado de Personal de la Empresa los documentos a que tengan derecho según la ley.

Con independencia de lo anterior, será informado puntualmente en lo relativo a:

- Simultáneamente a la autoridad competente en los casos de expediente de crisis o suspensión de pagos.





- En los casos de sanción a un/a trabajador/a la Empresa comunicará al Delegado de Personal de Empresa los hechos a fin de que esté debidamente informado, y en cuyo expediente nunca figurará otra sanción o sanciones que ya estén prescritas a efectos de acumulación ni ningún tipo de parte de los cuales el/la trabajador/a no haya tenido conocimiento previo y por escrito.

## CAPITULO XIV. FALTAS Y SANCIONES

### *Artículo 43.-Faltas y sanciones:*

Primero: Las acciones u omisiones que supongan infracción de las normas laborales contenidas en disposiciones legales de carácter general, se calificarán como faltas leves, graves o muy graves, según la naturaleza del deber incumplido y las circunstancias objetivas y subjetivas concurrentes en cada caso.

Segundo: La facultad sancionadora corresponde a la empresa.

Tercero: De acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los tres meses de haberse cometido.

Cuarto: El procedimiento para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se tramitará mediante un expediente consistente, en:

- a) Pliego de cargos dirigido a la persona afectada en el que se concretarán los actos constitutivos de faltas que se le imputen.
- b) Pliego de descargos que podrá formular la persona afectada dentro de los 7 días naturales contados desde la fecha en que le haya sido notificado el pliego de cargos.
- c) Al mismo tiempo que la persona afectada se facilitará copia del pliego de cargos al/la Presidente/a o en su defecto al/la Secretario/a del Comité de Empresa y al Sindicato al cual esté afiliado el/la trabajador/a, caso que lo estuviere y le constare a la empresa. La tramitación del expediente disciplinario interrumpirá la prescripción de la falta o faltas objeto del mismo. La empresa, en su caso, comunicará a la persona afectada, al comité de empresa y en su caso al sindicato al que este afiliado/a, la sanción correspondiente en el plazo legal establecido según calificación definitiva de la falta, a contar desde la entrega de la alegaciones correspondientes por parte de la persona afectada, el comité de empresa y/o en su caso, el sindicato correspondiente, o desde, que transcurrido el plazo de 7 días concedido para hacer alegaciones no se hubieran realizado las mismas.

Quinto: Se consideran faltas leves:

- a) Las faltas reiteradas de puntualidad al trabajo.
- b) La falta de respeto o consideración a los/as ciudadanos/as o a otros/as empleados/as, cuando no implique grave ofensa a los mismos.
- c) Reunirse dos o más personas en horas de servicio; salvo si es para almorzar (siempre y cuando las zonas estén juntas), si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su jefe/a inmediato o superior/a. Si se requiere ayuda por reclamación, se consultará al Jefe de Servicio.
- d) Fumar durante la realización del trabajo.





- e) No observar la uniformidad establecida de cara al exterior o uso indebido del vestuario sin perjudicar la imagen de la Empresa, salvo en los casos que expresamente lo permita.
  - f) Mala utilización de los locales, materiales, documentos o maquinaria relacionados con el servicio, cuando no produzca graves perjuicios a la Empresa o a los/as usuarios/as del servicio.
  - g) Hacer la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.
- Sexto: Se consideran faltas graves:
- a) La acumulación de tres faltas leves, siempre que estas sean firmes, en un periodo de cuatro meses, aun siendo de naturaleza distinta, incluidas en el apartado anterior.
  - b) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.
  - c) El abandono del puesto de trabajo durante la jornada sin autorización ni causa que lo justifique.
  - d) El uso indebido del vestuario perjudicando la imagen de la Empresa.
  - e) La falta de obediencia a las órdenes de los/as superiores/as, siempre que no cause perturbación en el servicio o pueda causarla, ni ponga en peligro la seguridad personal de la propia persona o de otras.
  - f) El ocasionar daños, voluntariamente o por negligencia, en las instalaciones, equipos y demás elementos de la Empresa.
  - g) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
  - h) La falta de denuncia de un vehículo en infracción por parte del/la controlador/a asignado/a al recorrido en el que se encuentra el citado vehículo, cuando el/la controlador/a haya sido previamente apercibido/a de este hecho por un superior/a en el ejercicio de sus funciones.
  - i) Las agresiones a los/as otros/as empleados/as y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o siempre que se esté uniformado, siempre que no produzca lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.
  - j) El retraso no justificado en dar curso a cualquier petición o queja de algún/a empleado/a, aun cuando esta última se dirija contra el/la jefe/a que haya de cursarla.
  - k) El no informar a un/a superior/a, oportunamente, de las novedades importantes en el servicio (avería de un expendedor, problema grave con un/a ciudadano/a, etc.).
- Séptimo: Se consideran faltas muy graves:
- a) La acumulación de tres faltas graves en el transcurso de tres meses, aun siendo de distinta naturaleza, incluidas en el apartado anterior.
  - b) La falta de obediencia que cause grave perturbación en el servicio o pueda causarla, o ponga en peligro la seguridad personal del propio/a empleado/a o de otras personas.
  - c) Los robos, hurtos, estafas, apropiaciones indebidas o defraudación de fondos de la Empresa, con ánimo de lucro personal.
  - d) Las calumnias, injurias graves y lesiones de cierta importancia inferidas o producidas contra otros/as empleados/as o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión y con motivo del mismo.



- e) El abuso de autoridad por parte de cualquier jefe/a, consistente en actuaciones de esto que impliquen menoscaba del respeto de la dignidad personal y humana de los/as empleados/as a sus órdenes.
- f) La embriaguez o toxicomanía en horas de trabajo.
- g) No atender a los servicios mínimos, en caso de huelga, una vez fijados legalmente.
- h) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Octavo: Cuando un/a empleado/a haya sido sancionado/a dos veces por la comisión de faltas leves, la tercera de esta naturaleza en que incurra será calificada como grave. La misma regla se aplicará en caso de que las dos faltas anteriores sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

Noveno: Sanciones: Las sanciones aplicables serán las siguientes:

- a) Para las faltas leves, amonestación verbal y carta de censura.
- b) Para las faltas graves, suspensión de empleo y sueldo de uno hasta diez días.
- c) Para las faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de once días a cuarenta y cinco días.

Las sanciones de despido se aplicarán únicamente en los casos de reincidencia en las faltas muy graves y en la comisión de las faltas consistentes en robos, estafas, defraudaciones de fondos de la Empresa, así como en las demás faltas previstas en la Ley como causas justificadas de despido disciplinario.

Para la imposición de sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomará en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado/a, grado e intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### *Disposición adicional 1ª. Prevención de riesgos laborales.*

Los personales afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en centro de trabajo y establecimientos de la empresa se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente sobre la materia y que sea de aplicación.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que: la empresa que suscribe el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los/as trabajadores/as. En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores/as pongan en ejecución, irán encaminadas a lograr una mejora en la seguridad de los/as trabajadores/as afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, la representación sindical de los/as trabajadores/as, así como las organizaciones Sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan.







Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa revisará con la periodicidad legalmente establecida, el plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores/as, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad.

Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los/as trabajadores/as, la empresa, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se evite o de no ser así se minimice en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, a los representantes de los/as trabajadores/as.

La representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

La empresa proporcionará al personal afectado por este Convenio Colectivo una revisión médica anual realizada por especialistas médicos. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al/la trabajador/a para su conocimiento.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, o a otras condiciones similares.

Finalmente el/la empresario/a viene obligado a informar periódicamente a los/as representantes de los/as trabajadores/as, sobre evolución de la salud y seguridad de los/as trabajadores/as, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los/as trabajadores/as. Planificación de la actividad preventiva: La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para seguridad y salud de los/as trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deberán desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración del Delegado de





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/61

Martes, 29 de marzo de 2022

Pág 27

Prevención de seguridad y salud laboral, y se revisará, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los resultados de la evaluación de riesgos lo hiciesen necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los/as trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Son firmantes de este convenio:

Fdo.: A. H. C.

Fdo.: J. A. G. B.

Fdo.: S. C.

Fdo.: F.M.C.J.

ID DOCUMENTO: 2X5wvFrZMyFOi+0gEzRG0X93KbI=  
Verificación código: <https://sede.diputaciondevalladolid.es/verifica>





# BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE VALLADOLID

Número 2022/61

Martes, 29 de marzo de 2022

Pág 28

## ANEXO I. TABLAS SALARIALES

2021 subida del 1%				
Nivel	Categoría	Salario Base x 14	Plus mantenimiento vestuario x 12	Total Anual
1	Jefe Servicio / Encargado	1.553,56	60,68	22.478,03
3	Oficial de Oficios Varios/Gruista	1.306,59	60,68	19.020,38

2021 subida del 1%	
1.- Modificación descanso calendario:	101,81 €
2.- Por día festivo trabajado	71,44 €
3.- Plus hora de nocturnidad:	2,64 €
4.- Prima anual al no absentismo	420,81 €

2022 subida del 2%				
Nivel	Categoría	Salario Base x 14	Plus mantenimiento vestuario x 12	Total Anual
1	Jefe Servicio / Encargado	1.584,63	61,89	22.927,60
3	Oficial de Oficios Varios/Gruista	1.332,72	61,89	19.400,79

2022 subida del 2%	
1.- Modificación descanso calendario:	103,84 €
2.- Por día festivo trabajado	72,87 €
3.- Plus hora de nocturnidad:	2,69 €
4.- Prima anual al no absentismo	429,22 €

2023 subida del 2'5%				
Nivel	Categoría	Salario Base x 14	Plus mantenimiento vestuario x 12	Total Anual
1	Jefe Servicio / Encargado	1.624,25	63,44	23.500,79
3	Oficial de Oficios Varios/Gruista	1.366,04	63,44	19.885,81

2023 subida del 2'5%	
1.- Modificación descanso calendario:	106,44 €
2.- Por día festivo trabajado	74,69 €
3.- Plus hora de nocturnidad:	2,76 €
4.- Prima anual al no absentismo	439,95 €





## ANEXO II. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO QUE SERÁ DE APLICACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA EMPRESA SETEX-APARKI EN VALLADOLID.

Que al amparo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, han decidido suscribir el presente documento en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, para que sea de aplicación en el marco de las relaciones laborales de todo el personal de SETEX-APARKI en su centro de trabajo de Valladolid, según se escribe a continuación.

### I. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. En virtud de ese derecho, SETEX-APARKI asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza cualquier práctica de este tipo en el trabajo y se hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones y de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral. En relación al contenido de esta Declaración de Principios se actuará igualmente con todo el personal que preste sus servicios para SETEX-APARKI en su centro de trabajo de Valladolid.

El objetivo es que no se produzca el acoso, y si ocurre, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el tema y evitar que se repita. Por consiguiente, este protocolo pretende fomentar la elaboración y la puesta en práctica de criterios generales que establezcan unos entornos laborales libres de acosos y en los que las mujeres y hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

En consecuencia, SETEX-APARKI junto con la RLT, se compromete a regular, por medio del presente Protocolo, las situaciones que puedan suponer acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, estableciendo un método que se aplique a su prevención, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

### II. ACOSO SEXUAL

El artículo 7.1 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso sexual como "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.

La conducta de acoso podrá ser de carácter ambiental, explícito o chantaje sexual. A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual, las siguientes:

- Acoso verbal: Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la persona.
- Acoso no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas, el uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes cuyo contenido sea sexualmente explícito, llamadas telefónicas, cartas, E-mail o SMS, de carácter ofensivo o sexual.
- El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocian, por medio de actitudes, insinuaciones o directamente una mejora





de las condiciones de trabajo, a la estabilidad en el empleo o afectar a la carrera profesional y/o existan amenazas en el caso de no acceder la víctima.

- Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de la persona por razón de su condición sexual.

El acoso producido por un superior jerárquico o persona cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada se considera chantaje sexual.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas por la persona que es objeto de ellas.

El único episodio manifestado por la víctima como no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. Ello supone una violación a la integridad humana cuando se da en el ámbito de trabajo y también del derecho a trabajar en un ambiente digno y humano.

### III. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El artículo de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres define el acoso por razón de sexo como “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.”

Tal clase de acoso comprende sin duda aquellos tratamientos peyorativos que se fundan además, no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo de la persona una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres. Sucede también con el ejercicio de los derechos de conciliación al ser éstos utilizados mayoritariamente también por las mujeres.

Podrá ser sujeto activo de la conducta descrita cualquier persona, ya sean personas que ocupen una posición de superioridad jerárquica o ya sean compañeros/as relacionadas con la víctima por causas del trabajo.

De manera enunciativa y no limitativa o excluyente se consideran comportamientos que, por si solos o junto con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral o acoso por razón de sexo los siguientes:

- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación. Actuaciones que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de mantener contactos sociales y de comunicarse adecuadamente con los otros, incluida la propia persona acosadora, mediante actos tales como asignarle puestos de trabajo que le aislen de sus compañeros y compañeras o ignorar su presencia.
- Atentados contra la dignidad personal. Actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener una reputación personal o laboral, consistentes en ridiculizarla a través de comentarios desfavorables o insultantes sobre la vida personal y apariencia, calumniarla, cuestionar constantemente de manera injustificada sus decisiones.
- Atentados contra las condiciones de trabajo. Actuaciones dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad, como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes, atribución sistemática de tareas diferentes, superiores o inferiores a las competencias de la persona, impartir órdenes contradictorias o imposibles de cumplir o criticar los





trabajos que realiza.

- Violencia verbal o gestual. Actuaciones que afectan a la salud física o psíquica de la víctima, como son obligarle malintencionadamente a realizar trabajos peligrosos o especialmente nocivos para la salud, amenazarle o gestos de violencia física como empujarle.

No obstante, mientras que un solo acto puede ser lo suficientemente grave para constituir acoso sexual (agresión física o chantaje sexual) la reiteración de las formas de conducta expuestas, además de la motivación basada en el sexo de la persona en el caso del acoso por razón de sexo, constituye un requisito intrínseco de la existencia de estos tipos de acoso, siendo el efecto acumulativo el que constituye su condición, al ser el tiempo el que produce los efectos devastadores sobre la salud psíquica y física de la víctima.

#### IV. MEDIDAS PREVENTIVAS

Comunicación de la declaración de principios y de este protocolo, garantizando su conocimiento efectivo, a todos los integrantes de la empresa.

Responsabilidad: Todos los trabajadores y trabajadoras tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad, y la dirección y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de garantizar que no se produzca acoso de algún tipo bajo su poder de organización.

Formación: En la línea con el compromiso de tolerancia cero hacia cualquier conducta constitutiva de acoso, esta materia será incluida en los programas de formación existentes en la empresa. Dichos programas deberán ir dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna. Por lo que respecta a todas aquellas personas que dentro de la empresa tengan alguna función o cometido oficial en el procedimiento de tutela frente al acoso, deberán recibir una formación específica.

#### V. PROTOCOLO. Procedimiento de actuación

1ª Fase: Competencias y asesoramiento:

El procedimiento de actuación se llevará a cabo por un Comité de Igualdad formado por la empresa y la RLT, cuyos miembros deberán tener formación mínima de 45 horas en temas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Una de sus competencias consistirá en poder asistir a las personas afectadas proporcionándoles información y asesoramiento en las posibles actuaciones a seguir. Además, entre otras posibles estarán:

- El poder recibir las denuncias por escrito de cualquier tipo de acoso.
- Recomendar ante la dirección de Recursos Humanos las medidas preventivas que se consideren oportunas.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba, sus posibles agravantes o atenuantes.
- Estar informada de las sanciones impuestas y su cumplimiento.
- Informar de forma confidencial al resto de personas miembros del comité de empresa y mandos vinculados al personal afectado sobre las actuaciones llevadas a cabo en el seno de la comisión.

2ª Fase: Denuncia:

El procedimiento para el trámite de la denuncia será el siguiente:





1. Presentación de la demanda por parte de la persona afectada, por escrito, haciendo constar los hechos, posibles testigos y medios de prueba, a la dirección de Recursos Humanos, al Delegado de Personal o directamente a la Comisión de Igualdad.
2. Traslado de la denuncia a la Comisión de Igualdad, garantizándose la máxima confidencialidad.
3. Una vez recibida la denuncia y en un plazo de dos días, la dirección de Recursos Humanos incoará expediente.
4. La instrucción del expediente comprenderá las correspondientes investigaciones/averiguaciones a fin de tomar conciencia de los hechos de una manera objetiva, debiendo realizar las mismas con el debido respeto y tacto hacia las personas afectadas por la denuncia:
  - Toma de testimonios de las partes y de personas testigos propuestas por ambas.
  - Recogida de información acerca de los medios de prueba que consten en la denuncia.
5. En el plazo máximo de 15 días naturales, contados a partir de la presentación de la denuncia, la instrucción presentará el expediente a la comisión para su resolución, elaborando un informe sobre el supuesto caso de acoso investigado, indicando las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuadas observadas.

Durante todo el procedimiento, tanto la persona denunciante como la denunciada podrán ser asistidas por una persona representante sindical.

Se establecerán por parte de la dirección de la empresa, si procede, las medidas cautelares necesarias, sin que éstas supongan un trato desfavorable para la persona denunciante ni presunción de culpabilidad para la denunciada, siendo una de ellas, caso de solicitarlo el denunciante, un traslado cautelar del mismo a otro puesto de trabajo, mientras se esclarecen los hechos.

3ª Fase: Conclusión:

Si los hechos analizados resultasen ser constitutivos de falta se procederá a la apertura de un expediente disciplinario siguiéndose el procedimiento ordinario fijado en el convenio para el caso de acoso sexual, ampliándose en el mismo sentido para el acoso por razón de sexo.

Se establece la siguiente enumeración de las faltas:

- Es falta grave el acoso de carácter ambiental.

Son faltas muy graves:

- El acoso sexual explícito.
- El chantaje sexual.
- El acoso por razón de sexo.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de una falta grave.
- Cualquier conducta calificada como falta muy grave en sentencia firme.

Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en periodo de prueba. Las sanciones, siempre conformes al convenio colectivo o norma superior vigente en cada momento.

Igual actuación se llevara a cabo con la persona denunciante caso de que se considere la denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe.







Si el resultado del expediente fuera de sobreseimiento, porque se considere que las pruebas no son concluyentes, aunque la denuncia haya sido realizada de buena fe, el denunciante podrá solicitar el traslado de puesto sin que el mismo suponga una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

Una vez cerrado el expediente, se supervisará la situación posterior de las dos partes, a fin de asegurarse de la inexistencia de represalias y de que todo ha vuelto a la normalidad.

Señalaremos que con arreglo al artículo 12 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres sobre Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la determinación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales u contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

La persona acosada será la única en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## VI. CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad, y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada, que tendrá la presunción de inocencia.

La Comisión pondrá de forma expresa en conocimiento de todas las personas que intervienen la obligación de confidencialidad.

Cualquier violación de esta confidencialidad podrá deparar la responsabilidad laboral o de otra índole que en derecho corresponda.

## VII. DISPOSICIÓN FINAL

Si el contenido de este protocolo fuese contradictorio a cualquier normativa reguladora con validez en el futuro, las personas abajo firmantes se comprometen a su inmediata adecuación.

