

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León, por la que se dispone la inscripción, en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Dornier, S.A. y sus trabajadores para Ponferrada (n.º de Convenio 24001952012003).

Vista el acta, con fecha de firma 7 de octubre de 2025, de firma del Convenio Colectivo de la empresa Dornier, S.A., y sus trabajadores para Ponferrada (nº 24001952012003), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el 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 (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCYL 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCYL 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En León, a 15 de enero de 2026.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Alonso Santos Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE DORNIER, SA, Y SUS TRABAJADORES PARA PONFERRADA

I. Ámbitos de aplicación y condiciones generales

Art. 1.- Partes signatarias y ámbito funcional

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo, de una parte, la empresa Dornier S.A. y de otra el Delegado Representante de Personal del Centro de Trabajo de Ponferrada, de la Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO (FSC CCOO).

El presente Convenio es aplicable a la empresa Dornier S.A. en Ponferrada (provincia de León), dedicada a la explotación del estacionamiento limitado por control horario, y a las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito territorial de este convenio.

Art. 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de la empresa DORNIER, S.A., existentes en Ponferrada en la provincia de León.

Art. 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 artículo 2.º, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, entrará en vigor al día siguiente de su firma, si bien las condiciones económicas del mismo surtirán efectos desde el 1 de enero de 2019 y su duración será de siete años, es decir hasta el 31 de diciembre de 2026.

Art. 5.- 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 esta. Los aumentos de 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 cómputo anual superen las aquí pactadas. En otro caso, las mejoras resultantes del presente acuerdo absorberán las establecidas legalmente.

Art. 6.- Denuncia y prórroga

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

En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior. Si no existiera denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente al término de su vigencia, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya.

Art. 7.-Garantías personales y tramitación del Convenio

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

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.

Art. 8.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico e indivisible, de modo, que el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide alguno de sus pactos. En este caso, las partes signatarias del Convenio se obligan a reunirse en un plazo de quince días desde que la resolución que anule o invalide parcialmente el Convenio sea firme, para alcanzar una solución al respecto. Transcurridos 60 días sin llegar a un acuerdo, se iniciarán negociaciones para un nuevo Convenio Colectivo.

Art. 9.- Comisión mixta paritaria

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión mixta de Vigilancia en el plazo de 15 días a partir de su entrada en vigor, que estará formada por 2 representantes de la parte social y 2 de la parte empresarial. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores, que podrán ser ajenos a la empresa y serán asignados libremente por ellas, quienes tendrán voz, pero no voto. La empresa y la representación de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, se reunirán en un plazo máximo de 15 días desde que lo requiera una de las partes, antes de someterse expresamente a los Procedimientos de Conciliación y Mediación del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla y León para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural que puedan suscitarse entre las partes, y específicamente en los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a. Los conflictos de interpretación y aplicación del presente Convenio
- b. Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación del Convenio Colectivo.
- c. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido en los Art. 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo), 51 (resolución del contrato de trabajo) del Estatuto de los Trabajadores.

Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves: diez días para asuntos ordinarios y 72 horas para los extraordinarios, de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

9.1 Inaplicación de las condiciones del presente convenio.

De conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, para inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo ,que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores y a sus asesores las razones justificativas de tal decisión. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio.

La empresa deberá aportar la documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación.

Dentro de los 10 días naturales posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación de nivel salarial, teniendo en cuenta asimismo sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión paritaria.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando esta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el acuerdo Interprofesional Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de conflictos colectivos, firmado entre la confederación castellano leonesa de Empresarios (CECALE) y las centrales Sindicales CCOO y UGT, o en el V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* número 46, de 23 de febrero de 2012, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

II. Regulación de las condiciones de trabajo

A - Materias de índole laboral.

Art. 10.- Jornada de trabajo

Durante la vigencia del presente acuerdo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual de:

Año 2022: 1.728 horas de trabajo efectivo

Año 2023: 1.724 horas de trabajo efectivo

Año 2024: 1.724 horas de trabajo efectivo.

Año 2025: 1.724 horas de trabajo efectivo.

Año 2026: 1.724 horas de trabajo efectivo.

La jornada se distribuirá de conformidad con el Calendario Laboral. Los descansos durante la jornada se establecerán en cada centro de trabajo, en función de las necesidades de servicio. Los trabajadores con jornada partida disfrutarán de dos descansos de 15 minutos, y los trabajadores

en jornada continuada disfrutarán de un descanso diario de 30 minutos. Estos tiempos de descanso se computarán como jornada efectiva de trabajo.

Art. 11- Calendario laboral.

Anualmente se elaborará un calendario provisional para cada centro de trabajo, que deberá quedar confeccionado en el último trimestre del año anterior. Dicho calendario reflejará los días de trabajo, descansos, vacaciones y las 14 fiestas laborales anuales. Será elaborado por la empresa con el consenso de la representación de personal. A fecha 30 de abril del año en curso, tiene que estar entregado el cuadrante definitivo del año, incluidas las vacaciones concedidas de todos los trabajadores afectados en este convenio.

Todas las personas trabajadoras disfrutarán de un día festivo en Navidad, coincidiendo con el día 24 o 31 de diciembre, de modo que la mitad de la plantilla no trabaje el día 24 y la otra mitad el día 31 de diciembre. Las horas de estos días serán computadas como horas efectivas de trabajo en la confección del calendario.

En el caso de que por razones organizativas fuera preciso modificar los turnos de las personas trabajadoras se les avisará con una antelación de 48 horas en la medida de lo posible, debiendo informarse a la representación de los trabajadores de dicho cambio.

Art. 12.- Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica será de 32 días naturales, iniciándose las citadas vacaciones siempre en día hábil.

Uno de los días será de libre elección para la persona trabajadora, teniendo en cuenta que ese día no podrá ser disfrutado simultáneamente por dos o más trabajadores de la misma categoría. En el caso de que haya más de dos solicitudes simultáneas la concesión del permiso se hará mediante sorteo. Ahora bien, este límite no operará si con este día se pretende alargar el periodo de vacaciones pactado en calendario de trabajo.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y personas trabajadoras, fijando un calendario global negociado en el mes de diciembre del año anterior.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4, 48.5 y 48.7 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por R.D 2/2015 de 23 de octubre, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá 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.

Cuando coinciden más de seis en el mismo periodo vacacional y si no se llega a un acuerdo entre los trabajadores, se determinará en el siguiente orden:

- 1º Tendrán preferencia las personas trabajadoras a quien les corresponda por el cuadrante de vacaciones.
- 2º Tendrán preferencia por número de días solicitado, siendo estos un máximo de 15 y un mínimo de una semana. No pudiendo pedir vacaciones por tiempo inferior, exceptuando el día de vacaciones suelto.
- 3º Se realizará por azar. Los trabajadores que, por sorteo, hayan disfrutado una quincena por sorteo, no podrán entrar en el sorteo por la quincena que hayan disfrutado en el año anterior.

En todos los casos anteriores la persona trabajadora podrá cambiar sus vacaciones correspondientes con el compañero que decida. Solamente se usará esta fórmula en el caso de no llegar a un acuerdo entre ellos o conflicto.

Art. 13.- Permisos y licencias retribuidos. Reducciones de jornada.

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestase servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta

segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se tendrá idéntico derecho en los casos de adopción o acogimiento permanente o guarda con fines de adopción de menor de ocho años.

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

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

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento múltiples.

Podrán, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en 14 días laborables, que se sumarán a las legalmente establecidas por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas del funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores y acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En el supuesto de quien ejerce el derecho extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los 12 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras 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.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las receptivas 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.

f) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente

y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiera sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla veintitrés años.

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

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

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

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas.

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

Cuando la persona enferma, que se encuentre en los supuestos previstos en el párrafo tercero y cuarto de este apartado, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones exigidas para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

La concreción horaria y la determinación del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

g) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador/a no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo.

Este permiso lo ostentará el trabajador/a tanto para su asistencia personal como para asistencia médica de los hijos/as menor de 14 años que convivan con él.

La persona en cuestión no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.

La persona trabajadora podrá acompañar a visitas médicas a progenitores mayores de 65 años, con un límite de 8 horas anuales, fraccionables en periodos de horas enteras y mínimo una hora. En el caso de parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que tengan reconocido el grado de dependencia, el empleado podrá disponer adicionalmente de 8 horas anuales, pudiéndose disfrutar de la misma manera que las relativas al acompañamiento de mayor de 6b.

h) Un día de permiso por traslado del domicilio habitual dentro del municipio, o dos días cuando haya traslado fuera del municipio de residencia, y sea preciso efectuar traslado de mobiliario y enseres.

i) Cuando la persona trabajadora tenga que realizar exámenes oficiales (en centros públicos y oficiales) el tiempo indispensable.

j) En caso de boda o comunión de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, el día del evento y si fuera preciso desplazarse fuera de la provincia de su residencia habitual, un día más.

k) Las personas trabajadoras que tengan 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 entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este sistema fuera establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y las funciones que desarrolladas por la persona.

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 de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en la Ley 1/2004 se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

l) La empresa, previa solicitud de la persona trabajadora con 48 horas de antelación, concederá dos días de permiso retribuido, no pudiendo disfrutarlo al mismo tiempo más de dos trabajadores. En caso de que haya más de 2 solicitudes simultáneas la concesión del permiso se hará mediante sorteo.

m) Los trabajadores podrán reducir la jornada hasta un máximo de la mitad 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.

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario o Jefe de Centro con un mes de antelación a la fecha en que se iniciará la reducción de jornada y la duración de esta reducción estará sujeta a la duración del curso oficial en el que esté matriculada la persona trabajadora.

Asimismo, estos trabajadores contarán con hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador/a del permiso de conducir.

n) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalente a cuatro días al año, conforme al salario base, plus complementario y/o antigüedad, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

o) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

p) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

q) Dos días por año para realizar trámites de adopción o acogimiento, siempre que estos no se puedan hacer fuera de la jornada laboral.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo, con la excepción del apartado a).

En todos estos casos, excepto en el apartado m), las personas trabajadoras habrán de justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurran.

En cualquier caso, se aplicarán todas las mejoras establecidas en la legislación laboral con posterioridad a agosto de 2025, en que se firmó el presente convenio.

Art. 14.- Medidas de prevención para las trabajadoras en estado de gestación.

Las trabajadoras en estado de gestación deberán comunicárselo a su responsable quien aplicara el procedimiento interno correspondiente para trabajadoras especialmente sensibles.

En cada caso se deberá analizar de manera concreta, no obstante, de manera general se le aplicarán las siguientes medidas:

- a) Se modificarán recorridos con riesgo de bipedestacion prolongada, asignándole los recorridos más cortos y que dispongan de asientos/apoyos o lugares adecuados a descanso.
- b) Se podrán realizar descansos de 10 minutos por cada hora de trabajo.

Art. 15.- Permiso sin sueldo.

Aquellas personas trabajadoras con una antigüedad mínima en la empresa de un año tendrán derecho a solicitar un permiso sin sueldo con una duración mínima de 15 días y máxima de 30 días, que solo se podrá disfrutar una vez cada año.

Art. 16.- Compensación por cambio del día de descanso.

Si por razones organizativas sobrevenidas la empresa se viera obligada a cambiar algún día de descanso de alguna persona trabajadora, deberá comunicárselo lo antes posible; y en cualquier caso, el trabajador tendrá derecho a ser compensado : con un descanso equivalente en los 3 meses siguientes a aquél en el que le hubiera correspondido disfrutarlo o remunerado con la cantidad de 66,01 euros por jornada entera de descanso modificada o, en su caso, la parte proporcional que corresponda, a elección del trabajador afectado. Para los años 19, 20, 21, 22, 23 y 24 la cantidad señalada de compensación se actualizará en los porcentajes siguientes:

- 2019: 1,2%
- 2020: 0
- 2021: 2%
- 2022: 2,5%
- 2023: 2,5%
- 2024: 2,5%
- 2025: 3%
- 2026: 2,5%

Con esta compensación las personas trabajadoras se comprometen a que los servicios siempre estén cubiertos, por lo tanto, siempre deberá haber un trabajador al que poder llamar para cambiar su día de descanso.

Art. 17.- Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias, forzosas, o por cuidado de familiares. La excedencia forzosa y la de cuidado de familiares, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad, en los términos que se establecen en los siguientes apartados.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, salvo que legalmente se disponga lo contrario. Las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores/as con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

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

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales 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.

2. La excedencia por cuidado de familiares, previo aviso a la empresa se ajustará a los supuestos siguientes:

- a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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 éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) A un período de hasta dos años para atender el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de duración de la excedencia por cuidado de familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o en más periodos.

El período de excedencia, en estos dos 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 tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

Cuando 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 en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta 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 de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

3. La excedencia voluntaria se solicitará a la empresa, igualmente por escrito y con un preaviso de un mínimo de 15 días, 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 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.

A la persona trabajadora en excedencia voluntaria se le reservará su puesto de trabajo en la empresa durante 18 meses, pasado este tiempo únicamente tendrá derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría a la por el ostentada en el momento de su solicitud de excedencia, siempre y cuando manifieste por escrito a la empresa su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

La persona empleada podrá pedir una prórroga de la excedencia voluntaria, siempre que la petición inicial no haya superado el plazo de 5 años. Si durante el disfrute de la misma, el empleado decidiese reincorporarse a su puesto de trabajo antes de que la excedencia hubiese llegado a su término, deberá preavisar a la empresa con dos meses de antelación a la reincorporación al puesto de trabajo

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

En cualquier caso, se aplicarán todas las mejoras establecidas en la legislación laboral con posterioridad al mes de agosto de 2025, en que se firmó el presente convenio.

III. Materias de índole económico

Art. 18.- Retribuciones y revisión.

Las retribuciones del personal afectado por este Convenio se componen de salario base y de los complementos salariales y extrasalariales que se determinan a continuación. Salario base

Complemento salariales:

- Plus Convenio
- Antigüedad
- Quebranto de moneda
- Plus de transporte

- Nocturnidad
- Plus de festivo

Complementos extrasalariales:

- Plus mantenimiento de vestuario
- Plus mantenimiento de herramientas

Art. 19.-Salario base.

Se practicará una subida de los porcentajes que se detallan a continuación sobre las tablas salariales del 2018:

- 2019: 1,2%
- 2020: 0
- 2021: 2%
- 2022: 2,5%
- 2023: 2,5%
- 2024: 2,5%
- 2025: 3%
- 2026: 2,5%

Art. 20.- Plus Convenio.

Se practicará una subida de los porcentajes que se detallan a continuación sobre las tablas salariales del 2018:

- 2019: 1,2%
- 2020: 0
- 2021: 2%
- 2022: 2,5%
- 2023: 2,5%
- 2024: 2,5%
- 2025: 3%
- 2026: 2,5%

Art. 21. – Antigüedad.

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable desde el primer día en que la persona trabajadora comenzó a prestar servicios en la empresa.

El complemento de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1. Se abonará un porcentaje, no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:

- A los tres años de antigüedad, se percibirá el 3% del salario base.
- A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5% del salario base.
- A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10% del salario base.
- A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15% del salario base.
- A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20% del salario base.
- A los veinticinco años de antigüedad, se percibirá el 25% del salario base.

El abono de estas cantidades se efectuará en el recibo de salario correspondiente al mes en el que se cumpla la mensualidad de que se trate.

2. Las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente Convenio estén percibiendo en concepto de complemento de antigüedad cantidades superiores a las que resulten de lo aquí pactado, continuarán cobrando la diferencia a su favor como complemento personal no absorbible y consolidable, actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base de la persona trabajadora, llevando el resto al complemento personal de antigüedad definido en este Convenio, que quedará sometido a lo determinado en el mismo.

Art. 22.- Gratificaciones extraordinarias

Las personas trabajadoras percibirán las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre, de devengo semestral, en la cuantía cada una de ellas de treinta días de salario base, plus convenio, antigüedad, y en su caso, complemento personal de antigüedad, siendo su devengo semestral:

Paga de junio: se devenga del 1 de enero al 30 de junio del año correspondiente.

Paga de diciembre: se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre del año correspondiente.

Procediendo la empresa a hacer la transferencia oportuna sobre el día 20 de diciembre.

Art. 23.-Plus mantenimiento de vestuario.

El personal afectado por este convenio que precise para la realización de su trabajo de un uniforme especial que le proporciona la empresa, percibirá una cantidad anual de naturaleza extrasalarial, que percibirá en 12 mensualidades para suplir los gastos ocasionados por la limpieza y mantenimiento del mismo.

Se practicará una subida de los porcentajes que se detallan a continuación sobre las tablas salariales del 2018:

- 2019: 1,2%
- 2020: 0
- 2021: 2%
- 2022: 2,5%
- 2023: 2,5%
- 2024: 2,5%
- 2025: 3%
- 2026: 2,5%

Art. 24.- Quebranto de moneda.

El personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidad en orden al arqueo de caja, se le abonará en concepto de "quebranto de moneda" una cantidad anual a percibir en 12 mensualidades.

Se practicará una subida de los porcentajes que se detallan a continuación sobre las tablas salariales del 2018:

- 2019: 1,2%
- 2020: 0
- 2021: 2%
- 2022: 2,5%
- 2023: 2,5%
- 2024: 2,5%
- 2025: 3%
- 2026: 2,5%

Art 25.- Plus transporte.

Todas las personas trabajadoras de la empresa dentro del ámbito de este Convenio, percibirán una cantidad anual para compensar los gastos que les supone el desplazamiento de su domicilio al lugar del trabajo. Esta cantidad se cobrará durante los doce meses del año.

Se practicará una subida de los porcentajes que se detallan a continuación sobre las tablas salariales del 2018:

- 2019: 1,2%
- 2020: 0
- 2021: 2%
- 2022: 2,5%
- 2023: 2,5%
- 2024: 2,5%
- 2025: 3%
- 2026: 2,5%

Art. 26 -Plus de mantenimiento de herramientas y mantenimiento de PDA's e impresoras.

Para las personas trabajadoras del Centro de Ponferrada por la guarda y mantenimiento de herramientas el personal que utilice los terminales para desarrollar su trabajo (categoría de vigilante), percibirán un plus extrasalarial de una cantidad anual fija que será pagada en 12 mensualidades.

Se practicará una subida de los porcentajes que se detallan a continuación sobre las tablas salariales del 2018:

- 2019: 1,2%
- 2020: 0
- 2021: 2%
- 2022: 2,5%
- 2023: 2,5%
- 2024: 2,5%

- 2025: 3%
- 2026: 2,5%

Art. 27.- Nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad para todo el personal que realice su jornada o parte de la misma, entre las 22.00 horas y las 06.00 horas del día siguiente, consistente en un 30% del salario base anual de la persona trabajadora dividido entre la jornada anual correspondiente, abonándose por hora nocturna efectivamente trabajada.

$$\text{Plus de nocturnidad} = 30\% \frac{\text{Salario base mes} \times 14}{\text{Jornada anual}}$$

Art. 28.- Plus festivo.

Se practicará una subida de los porcentajes que se detallan a continuación sobre las tablas salariales del 2018.

En el caso de que solo se trabajará parte de la jornada en festivo se cobrará la parte proporcional correspondiente.

- 2019: 1,2%
- 2020: 0
- 2021: 2%
- 2022: 2,5%
- 2023: 2,5%
- 2024: 2,5%
- 2025: 3%
- 2026: 2,5%

Art. 29.- Horas extraordinarias.

- 2019: 1,2%
- 2020: 0
- 2021: 2%
- 2022: 2,5%
- 2023: 2,5%
- 2024: 2,5%
- 2025: 3%
- 2026: 2,5%

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada anual establecida en el presente Convenio. Su ejecución tendrá carácter voluntario, a menos que sean requeridas para prevenir o reparar siniestros, así como en situaciones de extrema urgencia y necesidad o por prevención de daños extraordinarios.

Las horas extraordinarias serán compensadas con descanso equivalente en los cuatro meses siguientes a su realización o compensadas económicamente.

La Dirección de la empresa y el conjunto de las personas trabajadoras mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias. La retribución, en su caso, se hará de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Salario bruto año según tablas}}{\text{Jornada anual}} \times 1,50$$

Art. 30.- Anticipos.

La persona trabajadora podrá solicitar por escrito a la empresa un anticipo. La empresa estudiará la forma de hacerlo efectivo.

El anticipo a cuenta tendrá un importe máximo de una mensualidad de salario y parte proporcional de paga extraordinaria devengada; el anticipo deberá devolverse en la mensualidad siguiente y en el mes de cobro de la paga extraordinaria de que se trate, respectivamente.

III. Garantías sindicales, sociales y asistenciales

Art. 31.- Derechos sindicales.

Los representantes de personal dispondrán de un crédito de 16 horas mensuales para asuntos sindicales. No se computarán a estos efectos las utilizadas para las reuniones convocadas por la empresa, ni las utilizadas en la negociación del Convenio Colectivo.

La comunicación de la disposición de las horas sindicales se procurará hacer con 48 horas de antelación, y en todo caso se hará con una antelación mínima de 24 horas.

En la medida de lo posible se procurará hacer uso de las mismas en los períodos de menor densidad de trabajo.

La utilización del crédito horario no supondrá merma de los emolumentos económicos que hubiera percibido de haber realizado su jornada de trabajo: Salario base, Plus Convenio, Antigüedad, Plus Mantenimiento de Vestuario, Quebranto de moneda, Plus transporte, Plus de herramientas.

Art. 32.- Salud laboral. Comité de Seguridad y Salud.

La empresa desarrollará la protección y seguridad en el trabajo que corresponda al amparo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El derecho de las personas trabajadoras a un medio de trabajo seguro y saludable se tiene que articular, a través de la integración de la seguridad y salud laboral en todos los estamentos de la empresa en que sea preciso de conformidad con la legalidad vigente.

Art. 33.- Acoso sexual.

Todas las personas trabajadoras, cualquiera sea su categoría profesional o puesto en la empresa, serán tratados por los demás con la dignidad que corresponde a toda persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual, ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales. En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

Art. 34- Formación.

Las personas trabajadoras tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, relacionados ambos con su trabajo, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales impartidos por la empresa.

La comisión paritaria del convenio podrá valorar la necesidad de acciones formativas para el personal de la empresa.

La empresa facilitará a las personas trabajadoras, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación e sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

Cuando se efectúe la actividad formativa fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán compensadas en descansos. Cuando los periodos de formación se realicen durante la jornada de trabajo, las horas dedicadas a la formación se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les 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 permisos retribuidos para asistir a exámenes.
- 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.
- 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, se deberá acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje que diesen 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.

Si los trabajadores/as solicitaran al amparo del artículo 13 apartado m), licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

Art. 35.- Retirada del carnet de conducir.

Cuando a una persona conductora le sea retirado su carnet de conducir por un periodo no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y siempre que la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de empresa, por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a ubicar al trabajador en un puesto de trabajo de inferior o igual categoría, mientras dure la retirada del carnet, con percepción del salario base, plus convenio, antigüedad y demás complementos que origine el nuevo puesto de trabajo. En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado a la persona trabajadora su carnet de conducir, éste acepta disfrutar el período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carnet de conducir.

Si la retirada del carnet, fuera por un plazo superior a 90 días, una vez transcurrido ese período, se suspenderá el contrato de trabajo de la persona trabajadora hasta la fecha en que finalice la retirada del carnet de conducir, reincorporándose la persona trabajadora nuevamente a la empresa. Se excepcionan de este supuesto los casos en que la persona trabajadora se le haya retirado el carnet de conducir siendo su conducción correcta, pero debiéndose el incidente a causas no imputables al mismo o a su conducción.

En este último caso no se le suspenderá su contrato de trabajo, aunque la retirada del carnet sea por tiempo superior a 90 días. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, y a la vista de las causas que hubieran motivado la retirada del carnet de conducir, la empresa se reserva el derecho a iniciar expediente disciplinario a la persona trabajadora, si lo estimara necesario.

Art. 36.- Permiso de carnet de conducir de gruistas.

Las personas trabajadoras que no tengan la categoría profesional de gruista y que por acuerdo con la empresa vayan a ser promocionados a la misma, tendrán derecho a que el permiso de conducir requerido les sea abonado por la empresa. Las sucesivas renovaciones del carnet serán a cargo de la persona trabajadora.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, las personas trabajadoras afectadas por este artículo que se dieran de baja voluntaria en la empresa en un plazo inferior a 18 meses desde la fecha de obtención del correspondiente carnet, les será descontado el importe de la obtención del mismo abonado por la empresa, en su liquidación.

Art. 37.- Prendas de trabajo.

A cada nueva persona trabajadora de la empresa se le entregarán dos equipos de trabajo que constará de un traje de invierno y otro de verano, según época estacional, constando cada uno de ellos en las siguientes prendas:

Controlador:

Traje de invierno:

- Dos pantalones multibolsillos
- Un jersey bicolor alta visibilidad, punto liso
- Una camiseta térmica
- Un par de botas Goretex (cada 3 años, para otro modelo que no sea el actual se negociará con la empresa). Las botas de calzado especial de los trabajadores afectados se proporcionarán cada 2 años los modelos serán elegidos por el trabajador adaptándose a sus necesidades.
- Una chaqueta SoftShell (cada 2 años)
- Un anorak alta visibilidad bicolor (cada 2 años)
- Un forro polar alta visibilidad bicolor (cada 2 años)
- Un par de guantes táctiles
- Un cuello polar
- Un cinto de piel (cada 2 años, en caso de cambiar modelo actual se negociará con la empresa) – Un par de calcetines térmicos

Gruistas:

Traje invierno

- Un cinto de piel (cada 2 años, en caso de cambiar modelo actual se negociará con la empresa)
- Dos pantalones multibolsillos
- Dos polos de manga larga alta visibilidad bicolor
- Un jersey bicolor alta visibilidad
- Un forro polar alta visibilidad bicolor (cada 2 años)
- Un anorak alta visibilidad bicolor (cada 2 años) o una chaqueta SoftShell (cada 2 años) a elegir por los trabajadores según sus necesidades.
- Un par de calcetines térmicos
- Un par de guantes de trabajo
- Un cinturón lumbar a quien lo precise
- Un par de botas/ zapato de seguridad (cada 2 años,)
- Un pantalón de agua a quien lo precise

Técnico mantenimiento:

Traje invierno:

- Dos pantalones multibolsillos
- Un cinto de piel (cada 2 años, en caso de cambiar modelo actual se negociará con la empresa)
- Dos camisetas térmicas
- Un chaleco multibolsillos (cada 2 años)
- Un par de botas/ zapato de seguridad (cada 2 años)
- Un par de calcetines térmicos
- Un jersey bicolor alta visibilidad
- Un anorak alta visibilidad bicolor (cada 2 años)

Controladores:

Traje de verano:

- Dos pantalones multibolsillos
- Un par de calcetines
- Dos polos alta visibilidad de manga corta
- Un par de zapatos (cada 2 años, para otro modelo que no sea el actual, se negociara con la empresa). Para el calzado especial de los trabajadores afectados se proporcionarán cada 2 años, los modelos serán elegidos por el trabajador adaptándose a sus necesidades.
- Una riñonera
- Una chaqueta de entretiempo alta visibilidad (cada 2 años) – Dos gorras serigrafiadas de la empresa

Gruistas:

Traje de verano:

- Dos pantalones multibolsillos
- Un par de calcetines
- Dos polos alta visibilidad de manga corta – Una chaqueta de entretiempo alta visibilidad

Técnico- mantenimiento:

Traje de verano:

- Dos pantalones multibolsillos
- Un par de calcetines
- Dos polos alta visibilidad de manga corta
- Dos gorras serigrafiadas de la empresa

Anualmente la empresa se compromete a entregar las siguientes prendas según las categorías:

Controlador:

Invierno: Un pantalón multibolsillos de invierno, una camiseta térmica, un jersey bicolor, un par de guantes táctiles, una braga cuello polar, un par calcetines térmicos.

Verano: Un pantalón multibolsillos, dos polos manga corta alta visibilidad, una riñonera, dos gorras y un par de calcetines.

Gruista:

Invierno: Un pantalón multibolsillos de invierno, un polo de manga larga, un jersey bicolor y un par de calcetines.

Verano: Un pantalón multibolsillos, dos polos manga corta y un par de calcetines.

Técnico mantenimiento:

Invierno: Un pantalón multibolsillos de invierno, una camiseta térmica, un jersey y un par de calcetines.

Verano: Un pantalón multibolsillos verano, dos polos manga corta y un par de calcetines.

El resto de las prendas de controlador se cambiarán según lo especificado.

En el caso de los gruistas se cambiará cada dos años el forro polar, las botas de seguridad y los zapatos de seguridad. El anorak se cambiará cada tres años. El cinturón lumbar, el pantalón de agua y el chaleco reflectante se cambiará según las necesidades del trabajador.

Cuando se cambie el modelo de alguna prenda se negociará para cuanto tiempo es la nueva prenda, no obstante, la empresa cambiará cualquier prenda deteriorada por otra nueva, previa entrega de la primera.

La entrega de la ropa de invierno se realizará la entrega entre los días 15 al 30 de septiembre y la ropa de verano entre el 15 al 30 de mayo. No obstante, la empresa cambiará cualquier prenda deteriorada por otra nueva, previa entrega de la deteriorada.

Para realizar un acuerdo de ropa de trabajo, los Representantes legales de las persona trabajadoras lo negociarán con el Jefe de Centro con 2 meses de antelación a la entrega de la misma.

Art. 38.- Reconocimientos médicos.

La empresa contratará un servicio médico para la realización de reconocimientos médicos anuales. Los reconocimientos médicos se harán durante la jornada laboral.

Art. 39.- Complemento en caso de hospitalización e inicio de incapacidad temporal.

En el caso de la persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa abonará el equivalente al 75% del salario de convenio durante los 3 primeros días de baja. Del 4^a día al día 40, la empresa abonará un complemento que, sumándolo a las prestaciones legalmente establecidas, garantice un 100% del salario de convenio durante la situación de la I.T. A partir del día 41 en cada proceso de incapacidad la empresa abonará un complemento que, sumándolo a las prestaciones legalmente establecidas, garantice un 90% del salario de convenio durante la situación de la I.T.

Todo esto con la excepción de aquellas IT que se deriven de enfermedades que se encuentren dentro de las definidas en el Anexo I del Real Decreto 1148/2011, en cuyo caso se abonará el importe que sumándolo a las prestaciones reglamentarias garantice un 100%.

En los casos de accidente laboral se percibirá el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social por contingencias profesionales del mes anterior a la baja, así como en las enfermedades profesionales o intervenciones que requieran hospitalización, o el reposo domiciliario posterior a una intervención quirúrgica.

(*) Salario de convenio es el salario base, antigüedad, plus convenio, transporte, vestuario.

Art. 40.- Responsabilidad civil y penal.

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo, la Dirección de la empresa proporcionará la asistencia legal necesaria por ser requerida legalmente en caso de que se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

- Reclamación judicial a la persona trabajadora como consecuencia de su actuación profesional, siempre que esta hubiera sido correcta.
- Reclamación judicial de la persona trabajadora a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional.

En la reclamación judicial a la persona trabajadora como consecuencia de su actividad profesional, el trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su periodo de descanso o vacaciones será compensado por otro periodo de descanso o vacaciones equivalente al que permaneció en el juzgado o comisaría, previa presentación del justificante de asistencia emitido por el juzgado o la comisaría correspondientes.

Art. 41.- Seguro de muerte e invalidez por accidente laboral

La empresa concertará un seguro para todas las personas trabajadoras, que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, con un capital de 26.000 euros. Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social o Mutuas de Accidentes.

IV. Subrogación.

Art. 42.- Subrogación.

Se regirá por lo dispuesto en el capítulo II del VI Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

Art. 43.- Promoción dentro de la empresa y acoplamiento.

Cuando sea necesario cubrir cualquier vacante dentro de la empresa, la dirección de la empresa deberá publicar en el tablón de anuncios la descripción del puesto de trabajo y el perfil requerido.

De esta forma, las personas trabajadoras interesadas en cubrir esta vacante podrán presentar su curriculum vitae dentro del plazo que marque la empresa. Si una vez realizadas las entrevistas para cubrir el puesto no existiese un candidato idóneo, la empresa recurrirá a personal externo.

Será facultad de la representación de los trabajadores recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa, así como ser informados, con carácter previo, en caso de convocarse, de cualquier concurso/ oposición.

En el sistema de concurso/oposición y en la evaluación objetiva las empresas, en la confección del sistema de cómputo o puntuación, tendrán en cuenta las siguientes circunstancias objetivas: antigüedad del trabajador en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y pruebas a efectuar y su puntuación.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y de especial confianza, desde la categoría profesional de Encargado/a, en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

V. Categorías profesionales.

Art. 44.- Grupos y categorías profesionales

Los grupos y categorías profesionales serán los establecidos en el VI Convenio General de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de vía pública.

VI. Régimen disciplinario

Art. 45.- Faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y el Convenio Colectivo aplicable.

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 del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el artículo 46 y siguientes.

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

Art. 46.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que exista causa justificada.
- b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros 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 con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.
- h) No informar de que se está en situación de baja y alta posterior
- i) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- j) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- k) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

Art. 47.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

Art. 48.- Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

- a) Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte en seis meses.
- b) Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique durante un período a computar de 30 días.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.
- d) Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc.
- e) La embriaguez y/o drogodependencia 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 reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.
- n) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.
- o) Acoso sexual y acoso por razón de sexo, Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- p) Cualquier discriminación por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral
- q) Agredir de palabra o físicamente a un compañero o a un subordinado.

Art. 49.- 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.
- 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

5. de tal medida, dar audiencia a los Delegados de Personal de la empresa, si los hubiere, o a la Sección Sindical si estuviere constituida en la misma.

6. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

7. 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.

Art.50. Medidas y planes de igualdad.

La empresa ha elaborado un Plan de Igualdad que tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, evitando cualquier tipo de discriminación tanto en el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, conciliación laboral, personal y familiar. Ambas partes son partícipes de dicho acuerdo y se comprometen a su aplicación práctica.

Ponferrada	Nacional
• Jefe de Centro • Gruista • Técnico de Mantenimiento • Auxiliar Administrativo • Oficial Oficios varios • Vigilante	• Jefe de Centro • Gruista • Técnico de Mantenimiento • Auxiliar Administrativo • Se extingue y pasa a Técnico de Mantenimiento • Controlador

Disposiciones**Disposición transitoria primera.**

Se reservan a la negociación del ámbito general la clasificación y categorías profesionales, con el objeto de adaptar las categorías al convenio de sector se establece la siguiente tabla de equivalencia.

Disposición transitoria segunda.

Los empleados afectados por este Convenio Colectivo no podrán percibir salarios inferiores al SMI ni al Convenio Colectivo general de ámbito estatal para el sector de estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

A estos efectos se deberá tener en cuenta la cuantía de los salarios percibida por cada persona trabajadora en su conjunto y cómputo anual.

Disposición transitoria tercera.

Que en el centro de trabajo de Ponferrada no existe ninguna persona trabajadora que reúna los requisitos para percibir el Plus de Recaudación establecido en el artículo 46 del Convenio Colectivo general de ámbito estatal para el sector de estacionamiento regulado en superficie y retirada de depósito de vehículos de la vía pública ya que la función de recaudación la realiza exclusivamente el Gerente de la empresa.

Disposición transitoria cuarta

Las partes firmantes manifiestan que el Convenio Colectivo de Telpark, suscrito el día 16 de febrero de 2023, entró en vigor y se ha venido aplicando efectivamente desde el mes de abril de 2023, aun cuando su registro y publicación oficial no llegaron a formalizarse en aquel momento por causas ajenas a la voluntad de la empresa.

A los exclusivos efectos de posibilitar su publicación oficial, las partes firman nuevamente el presente texto, con idéntico contenido normativo y obligacional al suscrito en febrero de 2023, ampliando su vigencia por dos años adicionales respecto al período inicialmente pactado.

Se deja expresamente constancia de que:

1. Las condiciones normativas y obligacionales del Convenio mantienen su plena validez y aplicación desde la fecha de efectos de la firma 16 de febrero de 2023.
2. Únicamente las materias de naturaleza económica correspondientes a los incrementos de los años 2025 y determinadas adaptaciones formales o de redacción derivadas de modificaciones legislativas sobrevenidas desde la firma inicial, tendrán efectos a partir de la fecha de firma de este nuevo texto.
3. Ningún otro contenido del convenio se verá alterado ni reabierto a negociación por la presente firma, que tiene carácter formal y de regularización registral.



Las percepciones salariales de la persona trabajadora, entendiendo como tal, todas las percepciones de naturaleza salarial en su conjunto y en cómputo anual (retribuciones que se abonan de forma fija y periódica), no podrán ser inferiores al SMI vigente en cada momento.