

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

2026/07017 *Anuncio de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de Estacionamientos y Servicios, SAU. Código: 46101891012023.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de Estacionamientos y Servicios SAU.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 19 de mayo de 2026 en subsanación del requerimiento efectuado, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 22 de la Orden 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad,

Resuelve:

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

VER ANEXO

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

València, 2 de junio de 2026.—La directora territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, Silvia Olga Enguix Gadea.



ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A (EYSA)

PREÁMBULO

Ambas partes han abordado la negociación del presente Convenio Colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

I.- NORMAS GENERALES

Artículo 1. - OBJETO

El presente Convenio regula las relaciones entre la Empresa ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. (EYSA) y las trabajadoras/es incluidos en su ámbito personal.

Artículo 2. - AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa EYSA en la ciudad de Valencia que desempeñen su trabajo en el Estacionamiento Regulado.

Artículo 3. - AMBITO PERSONAL

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

Artículo 4. - AMBITO TEMPORAL

El Convenio tendrá una duración de 4 años, del 01 de Enero del 2025 al 31 de diciembre del 2028. El abono de los atrasos se pagará dentro de los treinta días siguientes a su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Artículo 5. - DENUNCIA Y PRORROGA

La revisión del Convenio podrá solicitarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con tres meses de antelación a la 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.



Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el ET.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.

Artículo 6.- PRINCIPIO DE IGUALDAD

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

Artículo 7. - COMISION MIXTA PARITARIA

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria de interpretación y seguimiento del presente Convenio

Esta Comisión estará integrada paritariamente por tres representantes de la empresa y 3 de las Organizaciones Sindicales firmantes del Convenio.



Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la Empresa, y serán asignadas libremente por ellas, quienes tendrán voz, pero no voto.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de la representación de cada una de las partes, aunque si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando a las mismas partes de su representación, las/os asistentes de dicha parte dispondrán de tres votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Los conflictos de interpretación y aplicación del Convenio.
- b) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan iniciarse por partes legitimadas para ello, en relación con la aplicación y/o interpretación de este Convenio, sin que ello pueda ocasionar retrasos que perjudiquen las acciones de las partes. Transcurridos quince días desde la solicitud de intervención y la pertinente resolución de la Comisión Mixta quedará expedita la vía correspondiente.
- c) La Comisión Mixta podrá elaborar un informe sobre las cuestiones que las partes estimen convenientes para el mejor desarrollo y aplicación del Convenio
- d) Todas las funciones que se deriven del clausulado del presente Convenio.

Artículo 8.- ADHESIÓN AL TRIBUNAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Mientras dure la negociación del convenio y la Comisión Mixta Paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se le sometan, en virtud del artículo anterior, la empresa y la representación de los trabajadores, incluidos en el ámbito subjetivo de este convenio, se obligan a recurrir a los Procedimientos de mediación o conciliación para la Resolución de Conflictos Laborales previstos en el Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales para la Comunidad Valenciana.



Artículo 9.- ABSORCION Y COMPENSACION

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 la misma.

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 Convenio absorberán las establecidas legalmente.

Artículo 10. - CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

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

Artículo 11. - 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.

Artículo 12.- TRAMITACIÓN DEL CONVENIO

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

Artículo 13. - LEGISLACIÓN SUPLETORIA



Las partes convienen que en lo no previsto en el presente Convenio se aplicará la legislación vigente y el Convenio Marco Estatal del sector.

II.- REGULACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. - JORNADA DE TRABAJO. CALENDARIO LABORAL. HORAS EXTRAORDINARIAS. VACACIONES.

Artículo 14. - JORNADA DE TRABAJO

Durante la vigencia del presente Convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, apartado quinto, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada anual de 1728 horas para toda la vigencia del Convenio Colectivo.

La distribución de jornada estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función de las necesidades organizativas y estructurales impuestas por el Ayuntamiento o entidad con la que la empresa tenga contratada la explotación del servicio de explotación de la ORA, previa consulta a RLT.

La jornada de trabajo, comenzará y terminará en la zona asignada en cada momento al trabajador/a, entendiéndose, por tanto, que a la hora de comienzo y finalización de su jornada diaria el trabajador/a se encontrará en su zona.

Todo el personal tendrá derecho a 20 minutos de pausa en su jornada que correrán a cargo de la Empresa, que serán ininterrumpidos. Así mismo dispondrán de 10 min. De descanso entre las 13:00 y las 14:00 y entre las 19:00 y las 20:00 h.

Los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, únicamente serán laborables en su mañana y las horas correspondientes se descontarán de la jornada anual.

Artículo 15. - CALENDARIO LABORAL

Para cada año, y al comienzo del mismo, se confeccionarán los calendarios y horarios generales. Estos calendarios y horarios se negociarán entre la RLT y la Dirección de la Empresa.

Se considerarán como días de descanso que no afectan a la jornada anual pactada en este artículo los tres días laborables anteriores al 19 de marzo.



Cada controlador/a podrá elegir un 25% de rutas a excluir, en caso de que el cuadrante de zonas sufriera alguna modificación que afectase a su elección se podrán realizar los cambios en el número de zonas que se vea afectada.

Artículo 16. - MODIFICACIÓN DEL DÍA DE DESCANSO

La empresa compensará económicamente a cada trabajador/a con 25 euros en el caso de que por razones organizativas le sea modificado su día de descanso fijado en calendario. En este caso, la empresa abonará esa cantidad en la nómina del mes siguiente, al mes correspondiente a la fecha de descanso modificada.

El día de descanso modificado se disfrutará en otra fecha anterior al último día del mes natural siguiente al de la fecha previamente fijada en calendario como descanso.

MODIFICACIÓN DEL DÍA DE DESCANSO ENTRE TRABAJADORES

Los cambios de los días de descanso establecidos en calendario realizados voluntariamente entre trabajadores, para ser aceptados por la empresa deberán comunicarse a la misma con un preaviso mínimo de 24 horas a la fecha a la que afecta el cambio, mediante escrito firmado por los interesados/as.

Artículo 17.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada 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 económicamente o con descanso equivalente dentro de los dos meses siguientes a su realización.

En el cómputo del límite máximo anual de horas extraordinarias establecido legalmente no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas con descansos equivalentes en los dos meses siguientes a su realización, así como tampoco aquéllas realizadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes.

La base para el cómputo de la realización de horas extraordinarias será de dos meses.



Cada hora extraordinaria, en el caso de ser compensada económicamente, se abonará en el año 2025 a 13.90 euros. En años sucesivos esta cantidad se incrementará según artículo 22 de este Convenio. De acuerdo con lo previsto en el artículo 35.1 del Estatuto de los trabajadores, la cuantía del valor de la hora extra, en caso de abono, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

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

Artículo 18.- VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica será de 33 días naturales, iniciándose las citadas vacaciones siempre día hábil.

El período de disfrute de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la Empresa y la RLT de manera que como mínimo 14 días se disfruten en periodo estival, entre los meses de junio y septiembre y el resto a lo largo del año, pudiéndose disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente. En el primer trimestre del año deberá quedar cerrado el calendario.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley o con el permiso de paternidad regulado en el artículo 48.bis del Estatuto, 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 al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. El calendario deberá elaborarse antes del 30 de abril del año correspondiente a su disfrute.



Artículo 19 - PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos.

El personal afectado por este Convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestaran servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los siguientes períodos:

a) Matrimonio del trabajador o constitución de pareja estable de hecho: Por el tiempo de quince días naturales a partir de la fecha de la boda, ésta incluida o de la constitución de la pareja de hecho. Justificante: Libro de Familia, Certificado del Juzgado o Certificado del Ayuntamiento en que conste la inscripción como pareja de hecho. El permiso por constitución de unión estable de pareja de hecho, sólo se podrá disfrutar una vez cada cinco años, excepto en casos de fallecimiento de uno de los componentes de la unión, en cuyo caso, el plazo para solicitar un nuevo permiso por esta causa quedará reducido a tres años.

Matrimonio de familiares hasta segundo grado: 1 día si tiene lugar dentro de la Provincia. Tres días si tuviera lugar fuera de la Provincia.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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



Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Dicho disfrute no tendrá que ser consecutivos.

d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio universal: tiempo indispensable

e) Un día por traslado de domicilio habitual, dos días si el cambio de domicilio es fuera del municipio.

f) Exámenes para la obtención de un título oficial o curso académicos: el tiempo indispensable.

g) Guarda legal por tener un menor de doce años a cargo, o, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

h) Quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida: reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

i) Visita médica: por el tiempo imprescindible. Deberá justificarse que no se puede acudir fuera del horario laboral.

j) Se establecen 16 horas anuales para acompañamiento de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que deberán disfrutarse en periodos mínimos de 2 horas.



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

l) La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario 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.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo.

m) Tres días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se ampliará en dos días.

n) El personal dispondrá de tres jornadas al año por asuntos propios de carácter personal, que no podrán disfrutarse ni en Navidad, Julio y Agosto, ni unirse a puentes, vacaciones y festivos. La solicitud deberá comunicarse por escrito con una antelación de 7 días. No podrá disfrutarse este permiso a la vez por más del 10% de los trabajadores/as de cada categoría y turno

ñ) Los trabajadores/as podrán disponer, para atender a algún tema personal, de un único plazo de siete a treinta días al año sin derecho a retribución. Este permiso no retribuido se podrá solicitar una única vez al año con una antelación mínima de quince días.

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.

p) 4 días para 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. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año.



Para todo lo no recogido en este artículo, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 20.- EXCEDENCIAS Y SUSPENSIÓN CONTRATO.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Todas las excedencias deberán comunicarse por escrito. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

A menos que legalmente se disponga otra cosa, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa. Para los trabajadores con contrato eventual, no podrá exceder de la duración prevista en su contrato.

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

- Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. - Trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- Los trabajadores/as tendrán derecho a un período 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores/as para atender al 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. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- Adopción o acogimiento: de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación en las condiciones



previstas en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece una excedencia de duración entre uno y cuatro meses con derecho a reserva del puesto de trabajo, por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge o pareja de hecho.

El trabajador/a en excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de los treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y pasará a tener la misma condición que el/la excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

B) La excedencia voluntaria, deberá ser solicitada por escrito a la empresa tan pronto como sea posible y tendrá derecho a ella, quien tenga al menos un año de antigüedad en la empresa, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho 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.

C) SUSPENSIÓN DE CONTRATO CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO.

1.- POR VIOLENCIA DE GÉNERO.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2.- POR NACIMIENTO.

El nacimiento comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses.



En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para ambos progenitores, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión deberá distribuirse de manera que siempre seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

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

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

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



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

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada progenitor. 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.

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en lo previsto en el siguiente párrafo y durante la suspensión de contrato por paternidad.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 21.- FORMACION

Los trabajadores/as tienen derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de renovación y capacitación profesionales impartidos por la Empresa o entes relacionados con ella.

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

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo,



vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

III - MATERIAS DE INDOLE ECONOMICO

Artículo 22.- RETRIBUCIONES

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

La subida de todos los conceptos retributivos para cada uno de los años de vigencia de este convenio es la siguiente:

Para el año 2025: Incremento inicial del 3%. Si el IPC fuera superior al 3% se revisará hasta un máximo de 0.5% adicional, con el abono de atrasos correspondientes.

Para el año 2026: Incremento del 3%

Para el año 2027 Incremento del 3%

Para el año 2028 Incremento del 4%.

Se abonarán en concepto de atrasos, las diferencias que se puedan producir entre el incremento inicial y el final cada uno de los años pactados.

Artículo 23.- SALARIO BASE

La subida del salario base para cada categoría profesional y para cada año de vigencia del Convenio será la recogida en el artículo 22.

Artículo 24.- ANTIGÜEDAD

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable desde el primer día en que el trabajador/a comenzó a prestar servicios en su puesto de trabajo, con independencia de la empresa que subrogue a los trabajadores.

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.

2.- 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.

3.- Quienes 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 del trabajador/a, llevando el resto al complemento personal de antigüedad definido en este Convenio, que quedará sometido a lo determinado en el mismo.

4.- Se abonará un pago único de 150€ a las personas trabajadoras que cumplan 30 años de antigüedad. Igualmente se realizará un pago de manera excepcional, a las personas trabajadoras que ya hubieran cumplido treinta años antes de la firma de este convenio.

Artículo 25.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Los trabajadores/as percibirán tres gratificaciones extraordinarias anuales:

Navidad y Verano: que se abonarán a razón de 30 días de salario base y antigüedad. Estas pagas de devengo semestral se harán efectivas los días 30 y 20 de los meses de junio y diciembre, respectivamente.

Paga de Marzo: Con un devengo anual anterior a su abono y un importe de 656,89€, cuyo importe se verá actualizado con las subidas recogidas en el convenio (art. 22). Se devengará del 01 de enero al 31 de diciembre y se abonará en el mes de Marzo del año siguiente a su devengo. Así mismo, esta paga en 2028 se incrementará en 215€. (Se abonará a partir de Marzo de 2026).

Artículo 26.- PLUS MANTENIMIENTO DE VESTUARIO

El personal de O.R.A. (vigilante, inspector/a y técnico/a de mantenimiento) afectado por este Convenio percibirá una cantidad anual en concepto de plus de mantenimiento de



vestuario de naturaleza extrasalarial para suplir los gastos ocasionados por la limpieza y mantenimiento del uniforme, que se cobrará en doce mensualidades.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio se aplicarán las subidas recogidas en el artículo 22.

Artículo 27.- PLUS TRANSPORTE

El personal percibirá en concepto de plus transporte una cantidad anual, establecida para cubrir gastos de desplazamiento al lugar de trabajo. Esta cantidad se distribuirá en doce mensualidades de valor equivalente cada una de ellas, y cada uno de los años de vigencia del convenio se aplicarán las subidas recogidas en el artículo 22.

Artículo 28.- PLUS RECAUDACION

El personal que realice funciones de recaudación, se le abonará en concepto de "Plus recaudación" una cantidad anual que se abonará en doce mensualidades.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio se aplicarán las subidas recogidas en el artículo 22.

Artículo 29.-PLUS POR CUSTODIA Y MANTENIMIENTO DE LA EMISORA PORTATIL

El personal que utiliza, custodia y alimenta las emisoras percibirá una cantidad anual por este concepto que se cobrará distribuida en doce mensualidades.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio se aplicarán las subidas recogidas en el artículo 22.

Artículo 30.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Se establece un plus de nocturnidad para todo el personal que realice su jornada entre las 22,00 horas y las 6,00 horas del día siguiente, consistente en un 25 por ciento del salario base, abonándose por día efectivamente trabajado, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

Las personas trabajadoras que, fuera de la regulación horaria trabajen noches, percibirán un plus de 50€ por cada una de ellas trabajada. Asimismo, si el trabajo se desarrolla en domingo, la cuantía será de 60€, por cada una de ellos trabajado.



Artículo 31.-PLUS DE ASISTENCIA

Se establece para todos los años de vigencia del convenio un plus de asistencia para, toda la plantilla cuya percepción estará condicionada a la realización efectiva de trabajo diario.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio se aplicarán las subidas recogidas en el artículo 22.

Artículo 32.- PLUS CONVENIO

Se establece para todo el periodo de vigencia del Convenio, un plus para cubrir las necesidades que puede tener el controlador/vigilante en el desarrollo de su trabajo en la calle, cuya percepción estará condicionada a la realización efectiva de trabajo diario.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio se aplicarán las subidas recogidas en el artículo 22.

Artículo 33.- PLUS VACACIONES

Se procederá al abono en Enero del importe correspondiente al devengo del año anterior, calculado en base al promedio anual de los pluses convenio y asistencia.

III.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 34.- FALTAS Y SANCIONES

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de los incumplimientos laborales establecidos en este Convenio o en disposición legal, o reglamentaria vigente, o demás normativa 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/as 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.

Artículo 35.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, 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) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- 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) Reunirse dos o más controladores / vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.
- l) realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.
- m) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
- n) La incorrección con los ciudadanos o/y con los compañeros/as de trabajo.
- o) El uso indebido del vestuario sin perjudicar la imagen del servicio.
- p) El vigilante durante su jornada de trabajo no deberá recostarse o sentarse sobre las paredes o vehículos.

Artículo 36.- 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 otro trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.



- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- j) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un 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) Ofender de palabra o amenaza a un compañero/a o a un subordinado/a.
- p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
- q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal

Artículo 37.- FALTAS MUY GRAVES

Se consideran faltas muy graves:

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



- d) Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc.
- e) La embriaguez y/o drogodependencia habitual durante la jornada laboral, siempre que tenga una repercusión negativa en el desarrollo del trabajo.
- f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.
- g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
- h) El abuso de autoridad.
- i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros/a o terceros.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.
- k) La desobediencia continua y persistente.
- l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.
- n) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceras personas.
- o) El acoso sexual y el 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 considerarán en todos casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

p) Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo o etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Cualquier situación que se inscriba en tal definición podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada y/o los representantes de los trabajadores, poniéndolo así mismo en conocimiento de la Empresa y de la Comisión Paritaria del Convenio.

q) Agredir de palabra o físicamente a compañero/a o a un subordinado/a.

Artículo 38.- 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:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a 30 días.

b) Despido.

2.- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta fundamentalmente:



El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa. Circunstancias del caso.

Antecedentes de conducta del empleado.

Grado de intencionalidad y negligencia.

Artículo 39.- PRESCRIPCIÓN.

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, comenzando a computar este tiempo a partir de que la empresa tuvo constancia de su cometimiento.

V - MATERIAS DE ÍNDOLE ASISTENCIAL

Artículo 40.- PRENDAS DE TRABAJO

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

PERSONAL O.R.A:

Traje de Invierno

- Dos pantalones o faldas
- Dos polos de manga larga
- Una cazadora
- Un polar o softshell
- Un par de zapatos o botas
- Una riñonera, mochila o bolso (se entregará anualmente)
- Dos camisetas térmicas
- Cinco pares de calcetines

Traje de Verano

- Dos pantalones largos de verano, bermudas o faldas
- Dos polos de manga corta
- Un par de zapatos o botas



- Una gorra
- Cinco pares de calcetines

1 cinturón (entrega única)

Anualmente la Empresa se compromete a entregar las siguientes prendas: Un polo de manga larga y otro de manga corta, un pantalón de verano y otro de invierno, unos zapatos o botas de verano y otros de invierno. El resto de las prendas se cambiarán cada dos años.

La entrega del vestuario de invierno se efectuará en el mes de septiembre, y del vestuario de verano en el mes de mayo.

Artículo 41.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

La Empresa se compromete a contratar a un Servicio Médico para la realización de reconocimientos médicos y ginecológicos anuales.

Artículo 42.- COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Con independencia de las prestaciones de la Entidad Gestora por Incapacidad Temporal debida a enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral, la Empresa abonará un complemento que, sumándose a las prestaciones correspondientes, garantice el 100% de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus transporte, vestuario y mantenimiento de herramientas.

Para la segunda baja y siguientes por contingencias comunes y, se aplicará el mismo criterio a partir del día 7 de la baja.

Se excluyen las pagas extraordinarias para el cálculo del complemento de IT por lo que no sufrirán descuento alguno.

Artículo 43.- SEGURO DE ACCIDENTE

Muerte e Incapacidad Permanente Absoluta o gran invalidez derivada de Accidente de trabajo o enfermedad profesional para toda la vigencia del convenio: 30.000.- Euros.

Artículo 44.- 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 en caso de que se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

- Reclamación judicial al trabajador/a como consecuencia de su actuación profesional.
- Reclamación judicial del trabajador/a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional.

V.- REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 44.- GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- Los/as integrantes del comité de empresa tendrán los derechos delimitados en el artículo 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.
- dispondrán de un crédito de veinte horas mensuales retribuidas por persona para el ejercicio de sus funciones de representación. Este crédito de horas podrá ser acumulado por períodos trimestrales en uno o varios miembros, mediante cesión expresa y escrita, que deberá darse a conocer a la Empresa con cuatro días hábiles de antelación como mínimo.

También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido del Plan de igualdad y la consecución de sus objetivos.

VI- GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES.



El presente artículo se mantendrá de manera provisional con la descripción que se detalla a continuación, en tanto no se firme el IV Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.

Una vez esté firmado el citado convenio interprovincial se procederá a adaptar el contenido de este convenio, en lo relativo a grupos y categorías profesionales, a lo establecido en el citado Convenio de ámbito estatal.

Artículo 46.- CLASIFICACION PROFESIONAL

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

Artículo 47.- GRUPOS PROFESIONALES.

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

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

Artículo 48.- DEFINICIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES

- a) Personal Superior y Técnico

El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de la buena



marcha de la empresa en cualquiera de sus áreas y campos de actuación, con independencia de que pueda tener o no personal subordinado a su cargo.

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

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

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

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

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

Artículo 49.- GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO. CATEGORÍAS PROFESIONALES.

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

I.B.1) JEFE/A DE SERVICIOS. - Es quien bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al personal que requieran tales departamentos o servicios.

I.B.2) JEFE/A DE SECCION. - Es quien a las órdenes del Jefe/a de Servicios, si lo hubiere, se encarga de la organización gestión y dirección de una o varias de las secciones que



componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

I.B.3) OFICIAL ADMINISTRATIVO/A.- Es quien tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

I.B.4) AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A.- Es quien, con alguna experiencia en labores administrativas, a las órdenes de uno o varios jefes/as inmediatos, realiza operaciones administrativas de poca complejidad, y en general todas aquellas funciones inherentes al trabajo de oficina que fundamentalmente son mecánicas y requieren poco grado de iniciativa correspondientes a los distintos departamentos, secciones o servicios de la administración de la empresa.

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

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

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

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

Artículo 50.- GRUPO PROFESIONAL DE CONTROL DE EXPLOTACIÓN.

El grupo profesional de personal de Control de Explotación se compone por quienes, con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes y supervisión del personal adscrito al grupo profesional A, tiene a sus órdenes al personal adscrito al grupo profesional D.



Adopta medidas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios, determina y controla la corrección y disciplina de los servicios o zonas a su cargo, realizando trabajos de la máxima confianza y discreción, bajo las órdenes directas del personal adscrito a los grupos profesionales A y B.

Artículo 51.- GRUPO PROFESIONAL DE EXPLOTACIÓN.

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

D.2) TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO: Es a quien a las órdenes del jefe/a de servicio o su inmediato superior/a, tiene la responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento, reparación y limpieza de las máquinas expendedoras de tiques, terminales y aparatos de comunicación así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona ORA, se responsabilizará del desarrollo correcto del trabajo de los controladores/as o vigilantes del centro/centros. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la dirección de la empresa con ese fin. También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes y supervisión de su Jefe/a inmediato

D.3) CONTROLADOR/A/ VIGILANTE: Es el personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la Zona Azul (O.R.A), verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza Municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior/a. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expende dora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

D.4) 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.

Artículo 52.- TRABAJOS DE CATEGORÍA PROFESIONAL SUPERIOR.

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

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador/a, por un periodo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, implicará el ascenso automático del trabajador/a cubriendo a todos los efectos la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, salvo que la vacante sea como consecuencia de una situación por I.T, excedencia o vacaciones. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 53.-TRABAJOS DE CATEGORÍA PROFESIONAL INFERIOR.

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

Artículo 53.- POLIVALENCIA FUNCIONAL.



Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador/a desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional. En tales casos, corresponderá otorgarle la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

VII.- SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 55.- SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los trabajadores/as tienen derecho a que la prestación de sus servicios 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, con las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 3/2007 y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- La empresa desarrollará las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores/as.
- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresa y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.
- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa elaborará un 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 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 minimice y evite 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, bien a los representantes de los trabajadores/as o, en su defecto, a los trabajadores/as afectados.

- La RLT 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 del centro de trabajo.

La empresa proporcionará al personal afectado por este Convenio Colectivo una revisión médica anual realizada por especialistas médicos. Los resultados se comunicarán al trabajador/a para su conocimiento.

En la protección de la maternidad, en lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

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, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT). 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, etc...

El personal afectado por este Convenio Colectivo tiene derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.



En especial, la empresa estará obligada a formar específicamente al personal sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

La participación de los trabajadores/as se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral. Los Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal en número de tres.

El tiempo utilizado por los Delegados/as de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la Ley será considerado como ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 68 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.

Finalmente la Empresa viene obligada a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores/as si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad del personal, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, 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 trabajadores/as.

Si se considera necesario, se adaptará lo redactado en este Convenio en materia de Salud Laboral a lo firmado en el Convenio Colectivo de ámbito estatal que le es de aplicación.

55 BIS. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.



Lo dispuesto en el párrafo anterior, será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el art. 26.3 de la LPRL.

Artículo 56.- JUBILACIÓN

Quienes estén interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y la Disposición final primera de la Ley 27/2011. Quienes se jubilen anticipadamente en la empresa, con una antigüedad de diez años, como mínimo, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la escala definida en este artículo. El disfrute de las vacaciones se hará efectivo cuando lo solicite el trabajador/a, debiendo comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente. La empresa hará entrega al trabajador/a que solicite el permiso de vacaciones, de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho.

Cuatro años antes de su edad ordinaria de jubilación. 6 meses de vacaciones.

Tres años antes de su edad ordinaria de jubilación. 5 meses de vacaciones.

Dos años antes de su edad de jubilación. 4 meses de vacaciones

Un año antes de su edad de jubilación. 3 meses de vacaciones.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Las partes convienen que, en lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y en el Convenio Colectivo General de ámbito Estatal para el Sector de Regulación Del Estacionamiento Limitado De Vehículos En La Vía Pública, Mediante Control Horario Y Cumplimiento De Las Ordenanzas De Aparcamientos.



DISPOSICION ADICIONAL TERCERA: Las partes convienen que, en lo referente al Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso de aplicación a este centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de EYSA.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA:

Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa.

I. Para hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación de las personas pertenecientes al colectivo LGTBI, la empresa debe considerar el siguiente conjunto de medidas planificadas de carácter transversal, con el objetivo de crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de cualquier forma de discriminación que pudiera existir hacia este colectivo, que permita crear un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

II. Igualdad de oportunidades y no discriminación en el trabajo.

a) Acceso al empleo.

La empresa fomentará la aplicación efectiva de la igualdad de las personas LGTBI, garantizando, en el ámbito laboral, las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional a las personas trabajadoras LGTBI, sin que la orientación o identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales puedan ser negativamente determinantes a ese respecto.

Las personas que participen en los procesos de selección en la empresa contarán con formación adecuada en materia de igualdad y no discriminación, especialmente por motivos LGTBI.

En los procesos de selección y de contratación se seguirán criterios claros y concretos para garantizar la prioridad de la formación o idoneidad de la persona candidata para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género o características sexuales, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

b) Clasificación y promoción profesional.



Los criterios para la clasificación profesional se basarán en elementos objetivos sin comportar discriminación directa o indirecta por motivos LGTBI.

La promoción profesional y ascensos no conllevarán discriminación directa o indirecta ni para las personas LGTBI, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

c) Formación, sensibilización y lenguaje.

Se incluirán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

d) Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

La empresa promoverá la heterogeneidad de la plantilla para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBifóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

e) Permisos y beneficios sociales.

La empresa facilitará la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho personas LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras LGTBI el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos, beneficios sociales y derechos reconocidos en este convenio sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, de acuerdo con las previsiones legales vigentes en cada momento.

f) Régimen disciplinario.



Se considerará falta muy grave cualquier comportamiento verbal o físico que atente de manera grave y culpable contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual, la expresión de género y las características sexuales de las personas trabajadoras.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA:

Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

1. De conformidad con el mandato del artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se implanta en la empresa el presente protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

1.1 Declaración de principios: tolerancia 0 ante conductas constitutivas de acoso LGTBI. El procedimiento frente al acoso LGTBI refleja el compromiso de la empresa a no tolerar ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, quedando expresamente prohibida en el seno de sus competencias y responsabilidades cualquier conducta de esta naturaleza.

1.2 Definiciones:

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo. De entre todos los intereses jurídicos a los que puede afectar (discriminación, salud e integridad física, psíquica, intimidad, etc.), destaca la dignidad objetiva y subjetiva de la persona trabajadora como bien jurídico afectado. Siempre que se produce una situación de acoso, se produce un atentado objetivo y subjetivo a la persona trabajadora que lo sufre.

A los efectos que aquí interesa, y de acuerdo con el artículo 3.d) de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, debe considerarse acoso LGTBI cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la LGTBI, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Las causas de discriminación referidas en la Ley 4/2003 que pueden dar lugar al acoso LGTBI son las siguientes:

Intersexualidad: entendiéndolo como tal, la condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Orientación sexual: la orientación sexual es la atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o



bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

Identidad sexual: por identidad sexual debe considerarse la vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género: la expresión de género es la manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona trans: persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

2. Ámbito personal:

Se aplicará a todas las personas que trabajen en la empresa, con independencia del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de esta, aunque la empresa pueda establecer particularidades en el procedimiento cuando se trate de personas sin vinculación laboral con la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. Objetivo y estructura:

En cumplimiento de las directrices dispuestas en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, con la intención de que la empresa disponga de un mecanismo para prevenir, gestionar y resolver de forma integral y efectiva el acoso y violencia por motivos LGTBI, la actuación frente al acoso LGTBI aúna tres tipos de medidas:

- Medidas preventivas.
- Medidas proactivas.
- Medidas reactivas.

4. Medidas preventivas:

Desde la tutela preventiva frente al acoso LGTBI:

- a) Se explícita la tolerancia 0 como declaración de principios de la empresa, en el sentido de subrayar el compromiso de la empresa con la erradicación del acoso.
- b) Se define el acoso LGTBI y sus causas.
- c) Se publicita la existencia de un procedimiento de denuncia, gestión y resolución del acoso LGTBI.

4.1 Publicidad.

La implantación de este protocolo se publicita mediante los canales habituales para poner en conocimiento de la existencia de un procedimiento de denuncia, gestión y resolución del acoso LGTBI.

5. Tutela proactiva.



La empresa informará a los trabajadores de manera clara y concisa de la dirección de correo específica o la aplicación informática mediante la cual se pueden hacer llegar las denuncias.

La denuncia solo podrá presentarse por escrito y por la persona que se sienta acosada o, en su caso, quien ésta autorice. La autorización deberá ser expresa.

Recibida una denuncia, y en el plazo máximo de diez días naturales, se activará el procedimiento para su tramitación, para lo cual, dentro del plazo indicado, la empresa designará una comisión instructora conformada por un mínimo de tres personas para que instruya la denuncia que en materia de acoso LGTBI se presente ajustándose a cuanto sigue.

Una vez designada la comisión encargada de la resolución del conflicto, realizará una investigación rápida y confidencial en el término máximo de treinta días naturales, oyendo a denunciante y denunciado y garantizando la imparcialidad de su actuación.

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil, diligente y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 al/la denunciante, a la víctima, que en ningún caso podrá recibir represalias ni un trato desfavorable por este motivo; como al denunciado/a, a quien se le dará audiencia en aplicación del principio de contradicción.

Las personas que formen parte de la comisión podrán, de concurrir causa, abstenerse de actuar. Igualmente, la persona denunciante podrá recusar a alguna de las personas que conforman la comisión de concurrir causa justificada. Los vínculos familiares, de amistad o enemistad manifiesta podrán ser a los efectos anteriores causa justa de abstención o recusación de afectar a la objetividad en la investigación.

La empresa, a instancias de la comisión instructora y/o de la persona denunciante, podrá proponer resolver el conflicto acudiendo a una mediación por parte de un profesional externo.

Cuando resulte pertinente se adoptarán medidas cautelares que en todo caso deberán ser respetuosas con los derechos fundamentales de los afectados en el procedimiento.

La investigación concluirá con un informe que incluirá, como mínimo, el resumen de la denuncia, las fases de la instrucción y su metodología, la valoración, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

El informe debe concluir con una de estas tres resoluciones:

- Apreciando la concurrencia de indicios de acoso.
- No apreciando la concurrencia de indicios de acoso, ni de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral.
- No apreciando indicios de acoso, pero sí de una situación de conflicto, violencia o incumplimiento laboral.



Recibidas las conclusiones de la comisión instructora, la dirección de la empresa tomará las decisiones que considere oportunas, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La empresa informará a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de su obligación de confidencialidad y reserva, de los siguientes hitos en un plazo máximo de tres días naturales desde que se cumpla cada hito:

- Designación de la comisión instructora como consecuencia de la presentación de una denuncia.
- Decisión adoptada por la empresa como consecuencia del informe realizado por la comisión instructora.

Esta información no comprenderá el contenido de la denuncia ni la identidad de las personas afectadas, limitándose única y exclusivamente a informar de la designación de la comisión instructora y sus integrantes, así como a referir breve, concisa y sucintamente la decisión adoptada por la empresa una vez recibido el informe realizado.

6. Tutela reactiva. La resolución del conflicto.

Desde la tutela reactiva se adoptará por la dirección de la empresa las medidas de resolución que correspondan en función de las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Así, y siguiendo con la triple posibilidad expuesta:

- Cuando el informe de la comisión instructora concluya apreciando evidencias de la existencia de una situación de acoso, la dirección de la empresa instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, adoptando, en su caso, medidas correctoras y, si procediese, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.
- Cuando el informe de la comisión instructora concluya considerando que no concurren en el caso evidencias de una situación de acoso, se procederá desde la dirección de la empresa a archivar la denuncia, dando por concluido el procedimiento.
- Cuando el informe de la comisión instructora finalizase sin apreciar evidencias de la existencia de una situación de acoso, pero sí de alguna otra situación de conflicto que requiriese de la actuación de la empresa, se adoptarán desde la dirección de la empresa las medidas correctoras pertinentes que, de resultar conveniente, podrán ir acompañadas de la correspondiente sanción al presunto incumplidor o instigador del conflicto laboral.



TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO CONTROLADO Y REGULADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE VALENCIA

VIGENCIA: 01 DE ENERO DE 2025 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

<i>id categoría</i>	<i>Categorías</i>	<i>Salario base x14</i>	<i>Vestuario x12</i>	<i>Mnto. herram. x12</i>	<i>Plus Recaudacion x12</i>	<i>Paga de Marzo</i>	<i>Total/Año</i>
200	Titulado superior	2129,05				640,87	30447,53
400	Titulado medio	2023,13				640,87	28964,76
721	Jefes I/ equipo	1956,89				640,87	28037,34
	Jefe de 2	1883,73				640,87	27013,03
628	Oficial adtvo.	1738,45				640,87	24979,13
803	Oficial I /tecn. mantenim.	1738,45	34,48		60,30	640,87	26116,45
815	Ofical 2 oficios varios	1439,45	34,48	9,28	60,30	640,87	22041,83
615	Auxiliares adtvos.	1295,85				640,87	18782,73
725	Inspectores	1295,85	34,48	9,28		640,87	19307,85
731	Vigilantes	1188,89	34,48	9,28		640,87	17810,52
802	Grusta	1299,93				640,87	18839,86
	Hora extra	13,90					
	Plus transporte	49,91					
	P. asistencia	2,64					
	P. convenio	2,05					



**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO CONTROLADO
Y
REGULADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE VALENCIA**

VIGENCIA: 01 DE ENERO DE 2026 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2026

<i>id categoría</i>	<i>Categorías</i>	<i>Salario base x14</i>	<i>Vestuario x12</i>	<i>Mnto. herram. x12</i>	<i>Plus Recaudación x12</i>	<i>Paga de Marzo</i>	<i>Total/Año</i>
200	Titulado superior	2192,92				660,10	31360,95
400	Titulado medio	2083,83				660,10	29833,70
721	Jefes I/ equipo	2015,60				660,10	28878,46
	Jefe de 2	1940,24				660,10	27823,42
628	Oficial advvo.	1790,60				660,10	25728,50
803	Oficial I /tecn. mantenim.	1790,60	35,51		62,11	660,10	26899,94
815	Oficial 2 oficios varios	1482,63	35,51	9,56	62,11	660,10	22703,08
615	Auxiliares advvos.	1334,72				660,10	19346,21
725	Inspectores	1334,72	35,51	9,56		660,10	19887,09
731	Vigilantes	1224,56	35,51	9,56		660,10	18344,84
802	Gruista	1338,93				660,10	19405,05
	Hora extra	14,31					
	Plus transporte	51,41					
	P. asistencia	2,72					
	P. convenio	2,11					



**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO
CONTROLADO Y
REGULADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE VALENCIA**

VIGENCIA: 01 DE ENERO DE 2027 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2027

<i>id categoría</i>	<i>Categorías</i>	<i>Salario base x14</i>	<i>Vestuario x12</i>	<i>Mnto. herram. x12</i>	<i>Plus Recaudación x12</i>	<i>Paga de Marzo</i>	<i>Total/Año</i>
200	Titulado superior	2258,71				679,90	32301,78
400	Titulado medio	2146,34				679,90	30728,71
721	Jefes I/ equipo	2076,07				679,90	29744,81
	Jefe de 2	1998,44				679,90	28658,12
628	Oficial advvo.	1844,32				679,90	26500,36
803	Oficial I /tecn. mantenim.	1844,32	36,58		63,97	679,90	27706,94
815	Oficial 2 oficios varios	1527,11	36,58	9,84	63,97	679,90	23384,17
615	Auxiliares advvos.	1374,76				679,90	19926,59
725	Inspectores	1374,76	36,58	9,84		679,90	20483,70
731	Vigilantes	1261,30	36,58	9,84		679,90	18895,18
802	Gruiста	1379,09				679,90	19987,21
	Hora extra	14,74					
	Plus transporte	52,95					
	P. asistencia	2,80					
	P. convenio	2,17					



**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO CONTROLADO
Y
REGULADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE VALENCIA**

VIGENCIA: 01 DE ENERO DE 2028 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2028

<i>id categoría</i>	<i>Categorías</i>	<i>Salario base x14</i>	<i>Vestuario x12</i>	<i>Mnto. herram. x12</i>	<i>Plus Recaudación x12</i>	<i>Paga de Marzo</i>	<i>Total/Año</i>
200	Titulado superior	2258,71				894,90	32516,78
400	Titulado medio	2146,34				894,90	30943,71
721	Jefes I/ equipo	2076,07				894,90	29959,81
	Jefe de 2	1998,44				894,90	28873,12
628	Oficial advo.	1844,32				894,90	26715,36
803	Oficial I /tecn. mantenim.	1844,32	36,58		63,97	894,90	27921,94
815	Oficial 2 oficios varios	1527,11	36,58	9,84	63,97	894,90	23599,17
615	Auxiliares advos.	1374,76				894,90	20141,59
725	Inspectores	1374,76	36,58	9,84		894,90	20698,70
731	Vigilantes	1261,30	36,58	9,84		894,90	19110,18
802	Gruista	1379,09				894,90	20202,21
	Hora extra	14,74					
	Plus transporte	52,95					
	P. asistencia	2,80					
	P. convenio	2,17					

