SECCIÓN III

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa UTE Sice Vectalia Grua Bilbao (código de convenio 48100302012011).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 4 de marzo de 2022.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

cve: BOB-2022a065-(III-76)

CONVENIO COLECTIVO UTE SICE VECTALIA GRUA BILBAO

Artículo 1.—*Ámbito Temporal*

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos, el día 1 de junio de 2021, independientemente de su fecha de publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», y tendrá una duración de 2 años y 7 meses, hasta el 31 de diciembre de 2023.

Una vez finalizada la duración inicialmente pactada, el mismo se mantendrá en vigor en todo su contenido hasta la suscripción de un nuevo convenio que lo venga a sustituir.

Artículo 2.—*Ámbito Funcional*

Por su condición de transporte especial, el ámbito del presente convenio será para la totalidad del personal de la empresa UTE Sice Vectalia «Grua de Bilbao» que presta sus servicios en el centro de trabajo de Bilbao, en el servicio de retirada de vehículos de la vía pública, así como los de gestión y control del depósito relacionados con la actividad principal y que se recogen en la concesión administrativa.

Artículo 3.—*Ámbito Personal*

Se entenderá personal laboral el no excluido del contrato de trabajo por la legislación vigente.

Artículo 4.—*Condiciones más beneficiosas*

Al considerarse las condiciones pactadas en este convenio como mínimas, serán respetadas aquellas que resulten más favorables y que pudiera disfrutar cualquier trabajador/a título personal.

Artículo 5.—*Jornada de Trabajo*

A partir del 1 de junio de 2021, la jornada de trabajo será de 1.592 horas anuales para toda la plantilla.

Los descansos entre jornada y jornada de trabajo serán de 12 horas mínimas.

Tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo, todas aquellas en las que el trabajador/a este a disposición de la empresa.

El calendario anual se repartirá equitativamente entre todos/as los/as trabajadores/as, las horas, los festivos, los turnos, las mañanas, las tardes, las noches etc.

Para cada año, y en el último trimestre del año anterior, se confeccionarán los calendarios y horarios generales, para el año siguiente.

Los/as trabajadores/as con una jornada laboral entre seis y nueve horas continuadas disfrutarán de veinte minutos de descanso. Aquellos/as que por algún motivo tengan que realizar una jornada superior a nueve horas disfrutarán de un descanso de sesenta minutos.

Artículo 6.—*Vacaciones*

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de un periodo vacacional de 31 días naturales, entre los meses de junio a septiembre, siempre que fuera posible, y su comienzo no coincidirá con sábado, domingo, festivo o víspera de fiesta.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, por accidente de trabajo, enfermedad común o accidente no laboral, (anterior o sobrevenida) que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez que finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que hayan originado.

La retribución de las vacaciones incluirá el importe correspondiente a los pluses festivo, domingo y nocturnidad en base a los siguientes criterios:

— *Plus festivo y plus domingo:* Se retribuirá la parte proporcional devengada por aquellos/as trabajadores/as cuyo sistema de trabajo sea a turnos de lunes a domingo, con el descanso semanal correspondiente.

cve: BOB-2022a065-(III-76)

— *Plus festivo:* 1 unidad.

— *Plus domingo:* 2 unidades.

— *Nocturnidad:* Se retribuirá la parte proporcional devengada por aquellos/as trabajadores/as cuyo sistema de trabajo sea a turnos de mañana, tardes y noche, o exclusivamente nocturno.

— *Trabajadores tres turnos:* 56 horas.

— *Trabajadores nocturnos:* 122 horas.

Este «plus» se abonará en la nómina del mes de octubre.

Artículo 7.— *Licencias Retribuidas*

El régimen de licencias retribuidas será el siguiente:

A) Matrimonio del trabajador/a: 20 días naturales.

B) Matrimonio de padres: 1 día, que coincidirá con el día de la boda.

C) Fallecimiento de padres/madres: 3 días naturales.

D) Fallecimiento de abuelos/as, hijos/as, nietos/as, hermanos/as y cuñados/as: 2 días naturales.

E) Fallecimiento del cónyuge o compañero/a: 3 días naturales.

F) Enfermedad grave del cónyuge o compañero/a: 5 días naturales, pudiéndose prorrogar excepcionalmente por consejo médico.

G) Enfermedad grave de padres/madres, hijos/as, hermanos/as y hasta 2° grado de consanguinidad y afinidad: 2 días naturales.

H) Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o cuñados/as: 1 día, que coincidirá con el día de la boda.

I) Alumbramiento de esposa o compañera: 2 días naturales, prorrogables a 5 días en caso de complicaciones en el parto.

J) Traslado de domicilio: 1 día natural, teniendo que notificar a la empresa la información del nuevo domicilio, así como del teléfono de contacto.

K) Tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

L) Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo.

M) La mujer trabajadora, en caso de alumbramiento, dispondrá de 16 semanas.

N) En los supuestos recogidos en los apartados b, c, d, e, f y g, se ampliarán las licencias en 2 días naturales más, en el caso de desplazamientos superiores a 150 Km. En lo no dispuesto en este artículo se estará en lo previsto en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

O) Renovación del carné de conducir cuando sea necesario para el desempeño de sus funciones: 1 día natural.

P) Hasta la regulación por ley del régimen de parejas de hecho, dichas uniones tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo, con la presentación del certificado de convivencia. La licencia por matrimonio a que tuvieran derecho las parejas de hecho no podrá repetirse en un plazo de 3 años. Una vez regulado este tipo de uniones, el presente artículo se adecuará a lo que se recoja en dicha legislación.

Q) Bautizo y comunión de hijos/as. 1 día natural que coincidirá con el día del evento.

Artículo 8.— *Licencias No Retribuidas*

Los/as trabajadores/as, previo aviso con quince días de anticipación y siempre que expresamente se les autorice, tendrán derecho a cuatro días de permiso no retribuidos al año. Dichos días no podrán unirse al inicio y/o finalización de vacaciones. Asimismo, tampoco podrán coincidir en el disfrute de dicho permiso en dos trabajadores/as en el mismo día, salvo casos extraordinarios.

cve: BOB-2022a065-(III-76)

Artículo 9.— *Estructura Retributiva y Revisión Salarial*

Las retribuciones a las que tendrán derecho los y las trabajadoras serán las recogidas en el presente convenio colectivo y que constan de Salario Base más los distintos pluses y/o complementos salariales o extrasalariales a los que tengan derecho en virtud del mismo recogidos en el anexo I al presente convenio.

El porcentaje de incremento salarial será el siguiente:

— Para el año 2021: no se contempla incremento salarial.

— Para el año 2022: 1,2% sobre las tablas vigentes de los años 2020-21.

— Para el año 2023: 2% sobre las tablas del año 2022.

Artículo 10.— *Dietas*

El personal que realice turnos que sobrepasen las nueve horas, percibirá la dieta correspondiente a este servicio por las cuantías recogidas en el anexo I del presente convenio.

Artículo 11.— *Pagas Extraordinarias*

Se garantizan para el presente convenio tres pagas extraordinarias cuyo importe será la suma del Salario base, Complemento personal, Plus puesto y Antigüedad, cuyo abono se realizará el día 15 de los meses de marzo, julio y diciembre.

El periodo de devengo será el siguiente:

— Paga de marzo: el periodo de devengo corresponde al año natural en curso, es decir, 12 meses. Si un empleado causa baja antes del 31 de diciembre del citado año en curso, en el finiquito le será descontada la parte proporcional percibida y no devengada.

— Paga de julio: el periodo de devengo es del 1 de enero al 30 de junio del año en curso.

— Paga de diciembre: el periodo de devengo es del 1 de Julio al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 12.— *Antigüedad*

Todos/as los/as trabajadores/as, incluso los/as contratado/as eventualmente, comprendidos en este convenio, disfrutan de un complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en la cuantía que se expresa.

— A los 2 años: 5% del salario base.

— A los 4 años: 10% del salario base.

— A los 9 años: 20% del salario base.

— A los 14 años: 25% del salario base.

— A los 16 años: 30% del salario base.

— A los 19 años: 40% del salario base.

— A los 24 años: 50% del salario base.

— A los 29 años: 60% del salario base.

El módulo de cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último Salario base percibido por el trabajador/a, y se le abonará al mes siguiente del cumplimiento del respectivo bienio, trienio o quinquenio.

Se considera que un trabajador pierde su antigüedad en los siguientes casos:

a) Cuando causare baja voluntaria.

b) Cuando hubieran transcurrido seis meses desde la última vez que presto servicio a la empresa.

cve: BOB-2022a065-(III-76)

Artículo 13.— *Complemento personal*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a la percepción de un complemento personal según lo dispuesto para su categoría profesional en el anexo I del presente convenio.

Artículo 14.— *Plus de puesto*

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a la percepción de un plus de puesto según lo dispuesto para su categoría profesional en el anexo I del presente convenio.

Artículo 15.— *Complemento Consolidado*

Los trabajadores afectados por este convenio con la categoría Emisora-Barrera tendrán derecho a la percepción de un complemento consolidado según lo dispuesto para su categoría profesional en el anexo I del presente convenio.

Artículo 16.— *Plus de Emisora*

Este Plus corresponde al personal que trabaje de Responsable de Barrera (día) y realice puntualmente las funciones de Responsable de Emisora-y Barrera (noche) recogidas en el Artículo 32, como son funciones de recogida de avisos de la Policía Municipal, asignación de los avisos a las grúas en servicio, control de la actividad realizada por las grúas. Se abonará por hora trabajada realizando dichas funciones por el importe establecido en el anexo I del presente convenio.

Artículo 17.— *Plus de Nocturnidad*

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 06 horas tendrán la consideración de nocturnas y darán derecho a la percepción de un Plus de Nocturnidad que será el equivalente a un 25% del Salario Base.

Artículo 18.— *Horas Extraordinarias*

Ambas partes consideran la realización de horas extraordinarias, que tienen el carácter de voluntarias con las consideraciones previstas en la ley, será el último recurso al que se deberá acudir como solución a las necesidades que surjan a la empresa, y en consecuencia, se comprometen a intentar evitar su utilización.

No obstante, si por las razones que fueran, estas hubieran de realizarse, dichas horas se compensarán, bien con días de libranza o su abono en nómina, a razón de lo siguiente:

— Hora extraordinaria laborable: 125% de la hora normal.

— Hora extraordinaria festiva: 150% de la hora normal.

Las horas extraordinarias serán notificadas trimestralmente por la empresa a los delegados/as de los trabajadores/as, constando nombre y apellidos y el total de horas realizadas por cada trabajador/a en dicho periodo.

Artículo 19.— *Plus de Domingo*

El trabajo en domingos dará derecho al devengo de las cuantías detalladas como Plus Domingo en el anexo al presente convenio por cada uno de los días efectivamente trabajados.

Artículo 20.— *Plus de Festividad*

El trabajo en Días Festivos (los determinados por las autoridades competentes) dará derecho al devengo de las cuantías detalladas en el anexo I al presente convenio como Plus Festivo por cada uno de los días efectivamente trabajados.

A los efectos del presente artículo se considerará «día efectivamente trabajado» cuando el turno de trabajo finalice dentro de alguno de los citados días.

cve: BOB-2022a065-(III-76)

La empresa organizará su plan de trabajo de manera que, salvo problemas organizativos insalvables, todos/as los/as trabajadores/as librarán, uno de estos días: 25 de Diciembre (Navidad), y 1 de enero (Año Nuevo).

Aquellos/as trabajadores/as que trabajen estos días (Navidad y/o Año Nuevo) devengarán la cuantía correspondiente al Plus Festivo con independencia de que éstos sean o no coincidentes con domingos. En el caso en que los días de Año Nuevo o Navidad sean coincidentes con domingo, el trabajo en los mismos dará derecho al devengo del «Plus Domingo» y «Plus de Festividad».

Artículo 21.—*Plus de Turnicidad*

Se establece un Plus de Turnicidad, para los/as trabajadores/as que trabajen a turnos, que se pagará mensualmente, cada mes de trabajo, en los doce meses del año conforme a las siguientes cuantías establecidas en el anexo I del presente convenio.

El Plus de Turnicidad sólo se percibirá por la realización efectiva y real del turno encomendado con las únicas excepciones de las lesiones producidas por causas o a consecuencias del trabajo encomendado.

Artículo 22.—*Gastos Extraordinarios de Desplazamiento*

Cuando excepcionalmente los/as trabajadores/as tengan que adelantar su incorporación al trabajo en horas que no haya transporte público normal, la empresa correrá con los gastos que ello ocasione, una vez acreditado su importe.

Artículo 23.—*Fiesta Patronal*

El día de San Cristóbal, fiesta patronal del sector, la empresa abonará a cada trabajador/a la cantidad indicada según lo dispuesto en el anexo I al presente convenio. Aquellos/as trabajadores/as que por necesidades del servicio tengan que trabajar dicho día percibirán adicionalmente una gratificación complementaria de idéntico importe.

Artículo 24.—*Retirada del carnet de conducir*

En las empresas de veinticinco o más trabajadores, los encuadrados en alguna de las categorías profesionales de conductor a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, queden inhabilitados para conducir por tiempo que no exceda de seis meses, serán acoplados durante este tiempo a otro trabajo o en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario de su categoría profesional y sus complementos personales, y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Quedan excluidos los casos en que la inhabilitación para conducir sea consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si el conductor de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años, y si, en su caso, han transcurrido como mínimo cinco años desde que hubiera disfrutado de igual beneficio.

En el supuesto contemplado en el párrafo anterior y bajo las condiciones establecidas en el mismo, la obligación de recolocación podrá ser sustituida, a criterio de la empresa, por la contratación de un seguro a favor de estos trabajadores por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior; la prima de dicho seguro será satisfecha íntegramente por la empresa. En este supuesto, el contrato de trabajo de los conductores será suspendido, con reserva de puesto de trabajo, durante el período de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo incorporarse una vez finalizado el período de inhabilitación para conducir.

En las empresas que cuenten con menos de veinticinco trabajadores, no será de aplicación el beneficio establecido en el primer párrafo de este artículo, sino que será sustituido —siempre que se den las circunstancias previstas en el mismo— por una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, no retribuida ni computable

cve: BOB-2022a065-(III-76)

a ningún efecto, durante el período de inhabilitación para conducir. Si los conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, las empresas les abonarán el importe de la prima de dicho seguro correspondiente a una garantía de seis meses.

Los conductores están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

Las empresas asumen la obligación de abonar al conductor el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducción, siendo preferente la realización de los cursos fuera de la jornada laboral.

Lo previsto en este artículo será de aplicación en caso de que no se haya establecido alguna regulación sobre esta materia en los convenios colectivos de ámbito inferior o en acuerdos de empresa.

Artículo 25.—*Prendas de Trabajo*

La empresa se compromete a facilitar a los/as trabajadores/as las prendas de trabajo necesarias, adecuadas para las condiciones ambientales en las que desarrolla la actividad laboral.

De conformidad con lo anterior, la empresa facilitará anualmente, calzado adecuado de seguridad y ropa normal de trabajo consistente en dos pantalones y cuatro polos. Igualmente se facilitará un jersey, traje de agua y parka reflectante cuando sea necesaria su reposición.

Asimismo, en la mensualidad de Octubre, se abonará, a través de la correspondiente contraprestación salarial, la cantidad indicada en las tablas salariales, como Desgaste de Vestuario.

Artículo 26.—*Reconocimientos Médicos*

La empresa tendrá la obligación de realizar un reconocimiento médico anual a cada uno/a de los/as trabajadores/as acorde a lo exigido para su puesto de trabajo, lo que se hará a través del servicio de prevención que tenga contratado al efecto Su resultado será notificado, individualmente, a cada uno de los trabajadores.

Dicho análisis se realizará dentro de la jornada laboral ordinaria, computándose como jornada laboral efectiva. En el caso de que, por necesidades del servicio, se llevara a cabo fuera de la jornada laboral ordinaria, se computarán dos horas como jornada efectiva de trabajo.

Artículo 27.—*Mutuas*

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario por las altas y bajas por tales contingencias se realizará de conformidad con las exigencias legales que con carácter general se establezcan, priorizándose que ello se haga bajo el control del sistema público.

No obstante, la empresa se reserva la utilización de todos los cauces legales públicos para controlar las incapacidades derivadas de contingencias comunes, reservándose en todo momento el derecho a interesarse por la salud del trabajador.

Artículo 28.—*Incapacidad Temporal*

En el supuesto de baja por accidente laboral, con o sin hospitalización, se garantizará al trabajador/a el 100% de la base reguladora, desde el primer día de la baja. De dicha obligación retributiva se excluirán los conceptos económicos no fijos cuyo devengo dependa exclusivamente de la prestación efectiva del trabajo (día de trabajo efectivo).

cve: BOB-2022a065-(III-76)

En el supuesto de baja por enfermedad común, la empresa completará hasta el 100% de la base reguladora en la primera baja de cada año y a partir del primer día. El resto de las bajas el complemento se hará a partir del cuarenta y cinco días de haberse producido la baja. De dicha obligación retributiva se excluirán los conceptos económicos no fijos cuyo devengo dependa exclusivamente de la prestación efectiva del trabajo (día de trabajo efectivo).

El mantenimiento de esta redacción en futuros convenios quedara supeditado a la reducción efectiva del absentismo laboral en la empresa y siempre que la tasa de absentismo sea igual o inferior a la tasa media del Transporte de Mercancías por Carretera de Bizkaia.

Artículo 29.— *Derechos Sindicales*

En la empresa los/as trabajadores/as tendrán derecho a nombrar delegados/as de personal en las siguientes cuantías:

— De 06 a 14 trabajadores: 1 delegados de personal.

— De 15 a 30 trabajadores: 2 delegados de personal.

— De 31 a 49 trabajadores: 3 delegados de personal.

— Para más de 50 trabajadores: según la normativa vigente.

Los representantes de los/as trabajadores/as y delegados/as de personal dispondrán de 25 horas mensuales para cuestiones de su cargo.

En todo lo no establecido, en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el R.D.L. 2/2015, del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/85, y cuantas normas y disposiciones de carácter legal se refieran a la acción sindical en las empresas.

Artículo 30.— *Asistencia a juicios*

En los procedimientos penales, la empresa facilitará asistencia letrada cuando un/a trabajador/a estuviera citado en calidad de imputado o fuera denunciante en un procedimiento judicial relacionado con su trabajo en la empresa, siempre y cuando no se trate de un enfrentamiento entre trabajadores/as. Si la Vista Oral se celebrase fuera de las horas correspondientes a la jornada laboral del trabajador/a afectado/a, la empresa le compensará con un día libre.

En relación con aquellos procedimientos en los que los/as trabajadores/as sean citados como testigos por incidentes relacionados con actuaciones de la Policía Municipal, Policía Autonómica etc, y que ellos hayan conocido por motivo de su actividad laboral, se procederá como en el párrafo anterior. Si la Vista Oral se celebrase fuera de las horas correspondientes a la jornada laboral del trabajador/a afectado/a, la empresa le compensará con un día libre.

Artículo 31.— *Seguro de Accidentes*

La empresa posee para sus trabajadores un seguro de accidentes en concepto de riesgo profesional, por el valor que a continuación se indica:

	Euros
Fallecimiento por accidente laboral	27.798
Incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente laboral	27.798
Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo derivada de accidente laboral	45.173
Gran invalidez por accidente laboral	45.173
Gastos de sepelio derivados de accidente laboral	1.500

Los/as beneficiarios/as de las pólizas serán los establecidos legalmente salvo indicación en contra por parte del trabajador/a.

cve: BOB-2022a065-(III-76)

Artículo 32.— *Permisos por Estudios*

Los/as trabajadores/as que realicen estudios podrán, de común acuerdo con la empresa, establecer los horarios que permitan el desarrollo de los mismos, sin que ello suponga alteración de las condiciones laborales generales del contrato de trabajo existente entre ambos.

En el supuesto de que lo anterior se efectúe mediante sustituciones entre trabajadores/as, será necesaria la aceptación previa del trabajador/a sustituido/a, respetando, en todo caso, los turnos y descansos entre jornadas existentes en la empresa.

Artículo 33.— *Excedencias*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público. En caso de no producirse se entenderá que el trabajador/a desiste del contrato de trabajo que mantenía con la empresa.

El trabajador/a, con una antigüedad en la empresa de, al menos, un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de acceder a una excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá volver a ser ejecutado, otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido un mínimo de cuatro años desde la anterior excedencia.

Durante el primer de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que el citado periodo sea computado a efecto de antigüedad. Transcurrido el año, serán de aplicación las normas previstas con carácter general para las excedencias voluntarias, salvo pacto colectivo o individual diferente.

Artículo 34.— *Excedencia Voluntaria Especial*

Los trabajadores podrán solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo, que no requerirá justificación del motivo por el cual se solicita, para la que deberán observarse los siguientes requisitos:

— Su duración mínima será de tres meses y máxima de dos años.

— Deberá ser solicitada con mínimo de dos meses de antelación a la fecha prevista, pudiendo ser inferior en caso de acuerdo entre las partes.

— Salvo acuerdo en contrario, esta excedencia especial sólo podrá disfrutarse una vez cada dos años.

Artículo 35.— *Seguridad y Salud en el Trabajo*

Dadas las condiciones especiales del trabajo propio de la empresa, tanto la Dirección de la misma como los/as trabajadores/as, prestarán atención preferente a los problemas de seguridad, prevención y salud laboral en el trabajo.

Las funciones del comité o delegado de seguridad y salud serán las más amplias entre las que se determinen para este tipo de comités o delegados en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y demás normas complementarias que la desarrollen y que regulen las materias, normas y orientaciones específicas, así como lo dispuesto en este convenio.

Los/as trabajadores/as deberán participar y colaborar con todos los planes de seguridad, prevención y salud que se promuevan en la empresa.

Artículo 36.— *Funciones de los/as Trabajadores/as*

— *Jefe de Grupo:* Es el empleado cuyas funciones consisten fundamentalmente en supervisar el correcto funcionamiento del turno de trabajo que le sea asignado asumiendo el modo operativo de todos los conductores gruistas que se encuentran asignados a su mismo turno y las labores propias del Conductor grúa, así como de cualquier otro tipo de actividad complementaria o auxiliar de las funciones mencionadas, que no sean ajenas a las tareas fundamentales encargadas.

cve: BOB-2022a065-(III-76)

— *Conductor de grúa:* Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar las funciones de carga y descarga de vehículos, guardando la diligencia necesaria para no causar daño alguno tanto en el vehículo que engancha y transporta como en la grúa que utiliza. Asimismo, se encargará, además del manejo de la grúa de transporte y de la carga y descarga de vehículos, de aquellas labores que sean necesarias para garantizar el correcto funcionamiento, conservación, mantenimiento y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección, manipulación del mismo. En relación con esto habrá de comunicar de inmediato al jefe de grupo, o persona que la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo, así como procurará que la grúa presente, tanto interior como exteriormente, un aspecto presentable. Igualmente deberá realizar cualquier otro tipo de actividad complementaria o auxiliar de las funciones expuestas, siempre que no sean ajenas a las tareas fundamentales encargadas.

— *Responsable de Barrera (día):* Es el empleado cuyas funciones consisten, fundamentalmente, en controlar la entrada y salida del depósito, tanto de vehículos como de personas, manejo de barrera, actividad administrativa correspondiente a las funciones anteriormente expuestas formalizando las correspondientes hojas de control y registro, así como cualquier otro tipo de actividad complementaria o auxiliar de las funciones mencionadas, que no sean ajenas a las tareas fundamentales encargadas.

— *Responsable de Emisora y Barrera (noche):* Es el empleado cuyas funciones consisten, fundamentalmente, en el control del servicio de recogida de avisos de la Policía Municipal, asignación de los avisos a las grúas en servicio, control de la actividad realizada por las grúas, control del acceso al depósito (entradas y salidas de vehículos y personas, limitando que sólo accedan las debidamente autorizadas), manejo de barrera, actividad administrativa correspondiente a las funciones anteriormente expuestas formalizando las correspondientes hojas de control y registro, así como de cualquier otro tipo de actividad complementaria o auxiliar de las funciones mencionadas, que no sean ajenas a las tareas fundamentales encargadas.

— *Jefe Administrativo:* Es el empleado cuyas funciones consisten, fundamentalmente, en realizar las tareas de control y organización de la actividad administrativa de la empresa, realizando las tareas administrativas de mayor complejidad y encargándose de la supervisión y asignación de las tareas del resto de los administrativos, así como de cualquier otro tipo de actividad complementaria o auxiliar de las funciones mencionadas, que no sean ajenas a las tareas fundamentales encargadas.

— *Auxiliar Administrativo:* Es el empleado cuyas funciones consisten, fundamentalmente, en la realización de cuanta actividad administrativa de carácter común le sea encomendada por el responsable administrativo, siempre acorde con su titulación y/o cualificación (de conformidad con su contrato de trabajo), encargándose, normalmente, de la transcripción de textos, control telefónico, gestión de multas, control de caja, así como de cualquier otro tipo de actividad complementaria o auxiliar de las funciones mencionadas, así como de cualquier otro tipo de actividad similar, complementaria o auxiliar de las funciones mencionadas, que no sean ajenas a las tareas fundamentales encargadas.

— *Personal de Limpieza:* Es el empleado cuyas funciones consisten, fundamentalmente, en realizar la limpieza de los locales que se encuentran a disposición de la empresa, oficinas, vestuarios, comedor, garita de la barrera y W.C., así como de cualquier otro tipo de actividad complementaria o auxiliar de las funciones mencionadas, que no sean ajenas a las tareas fundamentales encargadas.

cve: BOB-2022a065-(III-76)

Artículo 37.—*Política de Empleo*

En el marco de política de empleo, la empresa se compromete a contratar preferentemente a los/as trabajadores/as que componen la plantilla actual.

Si las condiciones de la concesión de explotación actuales sufriesen alteraciones por cualquier motivo, la empresa se compromete a dar prioridad de contratación a la plantilla actual del centro de trabajo de Bilbao en los diferentes puestos de la empresa.

La empresa procurara que las bajas médicas de larga duración, así como las excedencias, se cubran evitando en lo posible la contratación de ETT, salvo que razones organizativas así lo aconsejen.

Artículo 38.—*Jubilación Parcial y Contrato de Relevo*

Siempre que el servicio lo permita, la entidad se compromete a facilitar la jubilación parcial siempre que ésta sea legalmente posible y pueda cubrirse la misma mediante el denominado contrato de relevo.

Artículo 39.—*Régimen Disciplinario*

Son faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador/a le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el presente convenio colectivo y demás normas y pactos individuales o colectivos que la empresa pudiera suscribir con sus trabajadores/as.

Las faltas se clasificarán como leves, graves y muy graves atendiendo a las consideraciones que se hacen, a continuación, en el presente artículo.

Igualmente, en el presente artículo se recogen las sanciones que se establecen para aquellas acciones u omisiones que pueden ser consideradas como falta de conformidad a lo que se recoge en el presente artículo.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes.
2. No comunicar la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa con la antelación debida, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo. La causa deberá ser justificada, pudiéndose pedir, con posterioridad, la acreditación de la misma.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Los descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y del equipo que le haya sido facilitado por la empresa de conformidad con las instrucciones de utilización o las normas ordinarias de su correcto uso.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.
8. Cambiar, mirar o revolver los armarios y perchas con las ropas de los compañeros sin la debida autorización.

Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos u otro tipo de entretenimiento similar, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si con ello se perturbase la actividad laboral encomendada.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa, o sus representantes o de aquellos en quien deleguen, en cualquier materia de trabajo, incluido

cve: BOB-2022a065-(III-76)

el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que deriven o sean consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para la obtención de licencias o permisos.
6. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
7. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
8. Las imprudencias o negligencias en el acto de servicio. Se calificará como imprudencia en el acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
9. Realizar, sin permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
10. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
11. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose como tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
12. La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
13. Proporcionar información falsa a la dirección de la empresa o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en el caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.
14. Ofender de palabra o amenazar a un compañero de trabajo.
15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas injustificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, ó 20 durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo se calificará, en todo caso, como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o a los compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas a la empresa o sus representantes o a las personas que trabajan en la misma.
5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza, en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas, el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar, si es en acto de servicio, así como violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón de trabajo.
6. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, etc., de manera intencionada y no a un accidente.
7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. El abandono del trabajo, aunque sea breve tiempo, si causare accidente.

cve: BOB-2022a065-(III-76)

10. La imprudencia o negligencia en acto de servicio sí implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
11. Cualquier otra falta de análogo carácter.

A las anteriores faltas les resultará de aplicación las Sanciones que a continuación se recogen, de conformidad con la gravedad y las circunstancias que concurran en las mismas.

El régimen de sanciones previsto para las diferentes faltas arriba recogidas es el siguiente:

Para las Faltas Leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

— Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Para las Faltas Graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

— Postergación para el ascenso hasta tres años.

Para las Faltas Muy Graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.

— Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

— Inhabilitación definitiva para el ascenso.

— Despido.

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as prescriben.

1. Las Faltas Leves: a los 10 días hábiles.
2. Las Faltas Graves: a los 20 días hábiles.
3. Las Faltas Muy Graves: a los 60 días hábiles.

En todos los casos el cómputo se hará a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

En lo no previsto en dicho articulado y/o complementando su contenido se estará a lo previsto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13/01/98. Artículos 50 al 57, ambos inclusive), y en la legislación laboral de carácter general.

Artículo 40.— *Comisión Paritaria*

Se crea una comisión paritaria entre los representantes de la empresa y los/as delegados/as de personal y la función será la de vigilar, interpretar la aplicación del presente convenio.

Esta comisión se reunirá cuando lo estimen oportuno y siempre que al menos 1/3 de sus miembros la soliciten por escrito.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las situaciones de perjuicio que se originen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este convenio, podrá ser sometido como trámite previo a la comisión paritaria.

La comisión paritaria está formada por un miembro de cada central sindical con representación legal y tantos miembros de la parte empresarial.

Ambas partes acuerdan que en caso de duda o divergencia no resuelta por la comisión mixta paritaria del convenio, antes de ejercer otro tipo de acción legal a que hubiera lugar, someterán de mutuo acuerdo la resolución de la divergencia a los órganos de conciliación mediación del procedimiento para la resolución de conflictos (PRECO II) dependientes del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco.

cve: BOB-2022a065-(III-76)

Artículo 41.— *Cambio de Titularidad en la concesión y Subrogación de los Servicios*

Al objeto de preservar en la medida de lo posible la estabilidad en el empleo de los/as trabajadores/as adscritos a esta concesión, cuando la actual empresa UTE Sice Vectalia «Grúa Bilbao» cese por cualquier causa en la adjudicación de los servicios concertados con el Ayuntamiento de Bilbao, la nueva sociedad o entidad a la cual se le adjudique la concesión de los servicios, estará obligada a subrogarse en los contratos de los/as trabajadores/as adscritos a estos servicios, regulándose dicha subrogación por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y por el artículo 44 del ET en los supuestos de cambio de titularidad de empresa, de centro de trabajo o de unidad productiva autónoma.

La nueva sociedad adjudicataria, o la entidad que se haga cargo, estará obligada a cumplir el convenio colectivo en vigor, y expresamente a respetar todos los derechos económicos y laborales de los trabajadores, reconociendo expresamente a los representantes legales de los mismos.

En su eventual condición de empresa cesionaria UTE Sice Vectalia Grua Bilbao se compromete a realizar cuantas acciones sean necesarias para facilitar al máximo la subrogación legal del personal contratado, y de manera específica a facilitar a la empresa entrante listado completo del personal trabajador en el que consten como mínimo sus datos identificativos, antigüedad en la empresa y categoría profesional.

Artículo 42.— *Derecho Supletorio*

En todo caso en lo no dispuesto y previsto en el presente convenio, se estará a lo establecido en el V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (código 99012845012001) y demás legislación vigente.

Artículo 43.— *Pago de Multas*

Las infracciones a la normativa de tráfico, circulación y seguridad vial son responsabilidad de los/as conductores/as de los vehículos y por tanto las multas impuestas en este sentido, deberán ser satisfechas por el que haya cometido dicha infracción.

El titular del vehículo será el responsable de las infracciones relativas a la documentación del vehículo, relativas a su estado de conservación y a las derivadas del incumplimiento de las normas relativas al reconocimiento periódico del mismo.

Las infracciones relativas a la normativa de transportes serán en general responsabilidad y a cargo del titular de la autorización.

Artículo 44.— *Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio*

Es voluntad de las partes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en este convenio durante su vigencia. No obstante, si de forma temporal surgiese cualquier tipo de necesidad de inaplicación del mismo, las empresas y los trabajadores procederán con voluntad de buscar soluciones no traumáticas conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal de inaplicación establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. La empresa abrirá un periodo de consultas de 15 días de duración para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo. Si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo lograran, quedaran obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse a los procedimientos del PRECO («BOPV» 4 de abril de 2000). El procedimiento de arbitraje regulado en este acuerdo interprofesional necesitará de mutuo acuerdo entre las partes.

cve: BOB-2022a065-(III-76)

2. Con carácter previo las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.
3. En el supuesto de que las partes no opten de común acuerdo por el arbitraje del PRECO se recurrirá al proceso de mediación regulado en el mismo, en el que el mediador o mediadora intentara que las partes alcancen un acuerdo y, si no lo consigue, les presentará una propuesta formal que cada parte deberá aceptar o rechazar. Cada parte comunicará por escrito su aceptación o rechazo global de la propuesta. En todo caso se presumirá aceptada sin prueba en contrario por quienes no presenten su rechazo por escrito en cinco días hábiles, contados desde el siguiente a su notificación. Se considerará que la propuesta es vinculante si resulta aceptada por la mayoría de cada parte. Si no fuera aceptada ello supondrá la no resolución de la discrepancia a los efectos legales oportunos y cualquiera de las partes podrá solicitar la resolución efectiva de la misma mediante los procedimientos legalmente establecidos al efecto.
4. La empresa cuando inicie el periodo de consultas deberá aportar a los trabajadores la documentación acreditativa de las causas alegadas en el momento en que comunica el inicio del periodo de consultas. La documentación a entregar por la empresa al inicio del periodo de consultas será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación, pudiendo solicitar los trabajadores documentación adicional a la presentada por la empresa en caso de considerarlo necesario. En caso de desavenencias sobre la documentación se tomará como referencia la establecida legalmente para los despidos colectivos en el RD 1483/2012, de 29 de octubre.

   En cualquier caso, deberán observar el deber de sigilo y guardar confidencialidad con respecto a la información comunicada, que lo será con carácter reservado y para ser utilizada exclusivamente dentro del estricto ámbito de la negociación y de la empresa, debiendo firmar el recibí de la documentación puesta a su disposición y siendo responsables de su utilización correcta.
5. En la solicitud descuelgue la Empresa deberá exponer en qué medida contribuye la inaplicación solicitada a la superación de la situación alegada por la empresa, debiendo valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y racionabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada.
6. En ausencia de representación legal de los trabajadores, la Empresa informará por escrito a sus trabajadores desde el inicio del periodo de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la Comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del periodo de consultas.
7. Durante todo el procedimiento para el descuelgue las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
8. En caso de que se modificará el actual artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores o el actual Acuerdo PRECO referenciado en los párrafos precedentes, las partes firmantes se reunirán a través de la Comisión Paritaria del Convenio para adecuar si fuera necesaria la redacción del presente artículo.

cve: BOB-2022a065-(III-76)

ANEXO I

TABLAS SALARIALES Y COMPLEMENTOS DE PLUSES AÑO 2022

Categoría	Salario base	Complemento personal	Plus de puesto	Complemento consolidado	Plus turnicidad	Desgaste vestuario	Festivos	Hora nocturna 25% salario base	Plus emisora	San Cristobal	Dietas	Domingos
Jefe de Administración	1.188,82	678,55	131,64			348,93				22,70		
Jefe de Grupo	1.188,82	678,55	131,64		91,80	348,93	80,78	2,24		22,70	17,45	
Conductor	1.188,82	262,87	131,64		91,80	348,93	80,78	2,24		22,70	17,45	32,27
Auxiliar Administración	1.212,71	262,87			91,80	348,93	80,78	2,28		22,70	17,45	32,27
Emisora-Barrera	1.212,71	262,87		115,70		348,93	80,78	2,28		22,70	17,45	32,27
Barrera	983,37	257,70			91,80	348,93		2,24	1,76	22,70		32,27
Servicio de Limpieza	358,08					348,93				22,70		

cve: BOB-2022a065-(III-76)

ANEXO I

TABLAS SALARIALES Y COMPLEMENTOS DE PLUSES AÑO 2023

Categoría	Salario base	Complemento personal	Plus de puesto	Complemento consolidado	Plus turnicidad	Desgaste vestuario	Festivos	Hora nocturna 25% salario base	Plus emisora	San Cristobal	Dietas	Domingos
Jefe de Administración	1.212,60	692,12	134,27			355,90				23,15		
Jefe de Grupo	1.212,60	692,12	134,27		93,63	355,90	82,40	2,28		23,15	17,80	
Conductor	1.212,60	268,13	134,27		93,63	355,90	82,40	2,28		23,15	17,80	32,92
Auxiliar Administración	1.236,96	268,13			93,63	355,90	82,40	2,33		23,15	17,80	32,92
Emisora-Barrera	1.236,96	268,13		118,01		355,90	82,40	2,33		23,15	17,80	32,92
Barrera	1.003,04	262,85			93,63	355,90		2,28	1,80	23,15		32,92
Servicio de Limpieza	365,24					355,90				23,15		

cve: BOB-2022a065-(III-76)