

CONVENIO COLECTIVO DE APARCAMIENTOS URBANOS DE SEVILLA, S.A. AÑOS 2008-2011

Capítulo primero. Normas generales

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Aparcamientos Urbanos de Sevilla, S.A., cuya actividad principal consiste en la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos, control de la ORA, mantenimiento de parquímetros y en general zonas azules o cualquier otra actividad complementaria o accesorio y básica para el funcionamiento de la ORA, así como el servicio público de retirada e inmovilización de vehículos de la vía pública, aparcamientos subterráneos y todas las personas que presten servicio a la empresa bajo contrato de trabajo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa sea cual sea el ámbito territorial en que se desarrollen, y a todos sus centros de trabajo.

Artículo 3. Ámbito personal.

El convenio colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa Aparcamientos Urbanos de Sevilla, S.A., con las excepciones previstas en el artículo

2.1, apartado A del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, tanto salariales como sociales, el día 1 de enero de 2008 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

La revisión del convenio podrá solicitarse por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con un mes de antelación a la expiración del mismo.

En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.



Si no existiera denuncia, el convenio se prorrogará tácitamente al término de su vigencia, durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 6. Absorción y compensación.

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

Los aumentos de 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 7. Comisión mixta paritaria.

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del convenio.

Esta comisión estará integrada paritariamente como máximo por tres representantes de la parte social y tres representantes de la organización empresarial firmante del convenio colectivo.

Esta comisión se reunirá con carácter ordinario trimestralmente. Ambas representaciones podrán asistir acompañadas por asesores, que podrán ser ajenos a la empresa, serán libremente designados por ellas y tendrán voz, pero no voto.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Los conflictos de interpretación y aplicación del convenio.
2. Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional en todos los conflictos colectivos que puedan iniciarse por parte legitimada 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.
3. La comisión mixta podrá elaborar un informe sobre las cuestiones que las partes estimen convenientes, para el mejor desarrollo y aplicación del convenio.
4. Todas las funciones que se deriven del clausurado del presente convenio.





5. Intervenir en caso de acoso prestando información y asesoramiento a la presunta víctima del acoso, poniendo los hechos en conocimiento de la dirección de la empresa, abriendo el correspondiente expediente de investigación, instando a la dirección de la empresa para que tomen las medidas cautelares oportunas que no deben perjudicar, en ningún caso, a la presunta víctima del acoso; garantizar el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como persona objeto de la misma, así como la confidencialidad de los hechos.

Artículo 8. Adhesión al acuerdo interconfederal sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Cuando la comisión mixta paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interconfederal sobre Servicio

Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), acuerdo y Reglamento que las partes dan por ratificado.

Artículo 9. Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por la empresa, al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diera tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado.

Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 11. Normativa supletoria.

Las partes convienen que en lo no previsto en el presente convenio se aplicará la legislación vigente y el Convenio Nacional y el Regional para el Sector de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la vía pública mediante control horario, y cumplimiento de las ordenanzas de Aparcamiento.

Capítulo. segundo



Artículo 12. Mesa de contratación.

Se crea una mesa de contratación en la empresa, que constará de cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos por los trabajadores.

Los componentes de la Mesa de Contrataciones tendrán las siguientes funciones:

- A. Velar por el cumplimiento de los criterios de contratación.
- B. Asistir a cualquier prueba que se les haga a los aspirantes excepto la entrevista personal.
- C. Recibir la copia básica de los contratos, notificaciones de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 15 días siguientes a que tuvieran lugar.

Las horas que utilicen en la realización de este trabajo los representantes de los trabajadores serán consideradas horas sindicales.

Artículo 13. Condiciones generales de ingreso del personal.

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de la empresa, de acuerdo con las normas del presente Convenio Colectivo.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran en el

Convenio Colectivo General. Comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A todas las personas que les es de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Las empresas no contratarán por ETT a ninguna persona para cubrir puestos previstos en las categorías de este convenio que vayan a realizar su trabajo por un período superior al de dos semanas naturales. No existiendo ninguna restricción para categorías profesionales no incluidas en este convenio.

En las futuras contrataciones las empresas reservarán un porcentaje para minusválidos, conforme a la legislación vigente.



Artículo 14. Periodo de prueba.

Todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

- Personal superior y técnico: seis meses.
- Personal administrativo y de explotación: dos meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo quince días en contratos de duración inferior.

Capítulo. tercero

Artículo 15. Subrogación del personal.

Todo trabajador, a la entrada de una nueva concesionaria del servicio, ya sea pública o privada, tendrá que ser subrogado por ésta, con el único requisito de llevar al menos dos meses de prestación de servicio con la anterior concesionaria.

Artículo 16. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente en el pago a la Seguridad Social.
- Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- Relación del personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afecto a la subrogación.
- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Capítulo Cuarto. Clasificación profesional

Artículo 17. Clasificación profesional.





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

Artículo 18. Grupos profesionales.

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

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

Artículo 19. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

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

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





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

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

Artículo 20. Definición del grupo profesional Administrativo e Informático y de sus categorías profesionales.

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

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

I.B.2. Jefe/a de Sección. Es quien a 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 personal superior, realiza operaciones administrativas de poca complejidad, y en general todas aquéllas funciones inherentes al trabajo de oficina que fundamentalmente son mecánicas y requieren poco grado de iniciativa correspondientes a los distintos departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa.

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

II.B.1. Analista de Proceso de Datos. Es quien verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener,

diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

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

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

Artículo 21. Definición del grupo profesional de Control de Explotación.

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

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

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

Artículo 22. Definición del grupo profesional de Explotación.

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

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



confianza y discreción bajo las órdenes de su Jefe Inmediato.

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

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

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

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

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

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



discreción bajo las órdenes y supervisión de su Jefe inmediato.

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

D.9) Taquillero/a.- Es aquel personal que está capacitado para hacerse cargo del cobro de todos los servicios que la empresa preste en el Centro o establecimiento al que se encuentra adscrito.

Recoge, valora y cobra toda clase de tickets, vales o abonos, mediante el manejo de los ordenadores, cajeros automáticos y otras máquinas que la empresa ponga en o a su servicio y cuida de su mantenimiento elemental.

Atiende las llamadas telefónicas del centro o establecimiento y los requerimientos de información de los clientes y del público en general. Mantiene el buen estado y decoro de la taquilla o Caja y cajero, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda.

Verifica el control y cuadre de la caja, entrega la recaudación o efectúa el ingreso, siguiendo las instrucciones superiores que reciba y elabora cuantos documentos sean necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

Controla y supervisa accesos, tanto peatonales como de vehículos, mediante los monitores que, en su caso, tenga instalados, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido, de cuantos incidentes detecte, de forma inmediata.

Capítulo quinto. Promoción laboral y ascenso

Artículo 23. Ascenso.

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos trabajadores que en cualquier caso deberá efectuarse por las empresas de conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo, se establece un doble sistema de ascenso profesional:

1. Mediante libre designación de la Dirección de la Empresa para el puesto de Jefe de Servicio.
2. Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y



méritos para el resto del personal de la empresa.

Para los grupos profesionales y categorías del presente convenio que aplique, cuando se utilice el sistema de concurso/oposición se creará un Tribunal Evaluador que, sin perjuicio de los miembros que la Dirección indique, ostentará siempre la presencia de un delegado o representante del personal.

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

Cuando a la empresa le interese podrá sustituir el concurso/ oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

La empresa no podrá condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

En caso de promoción interna y de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, establecido en el Artículo 14 del presente convenio, el /la trabajador/a volverá a desempeñar los trabajo propios de su anterior categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Capítulo sexto. Conceptos y estructura salarial

Artículo 24. Salario base.

El salario base para las distintas categorías profesionales queda reflejado en la tabla salarial que figura en el Anexo 1 de este convenio.

Dichas cantidades se verán incrementadas en los años 2009, 2010 y 2011 en los porcentajes que resulten de la aplicación del art. 26 de revisión para cada año.

Artículo 25. Complemento salarial.

El complemento salarial correspondiente a cada categoría profesional es el establecido en la tabla salarial que figura en el Anexo 1 de este convenio.

Dichas cantidades se verán incrementadas en los años 2009, 2010 y 2011 en los porcentajes que resulten de la aplicación del art. 26 de revisión para cada año,

pasando a formar parte del Salario Base estas cantidades.

Progresivamente, a lo largo de los años 2009, 2010 y 2011, el complemento salarial pasará a formar parte del Salario Base, desapareciendo este plus a partir del año 2012. El traslado de dichas cantidades serán en la cuantía de 1/3 de la cantidad del complemento salarial del año 2008.

Artículo 26. Revisión salarial.

En el 2008 los salarios son los recogidos en la tabla salarial que figura en el anexo 1 de este convenio. Esa cantidad será objeto de revisión y ajuste en el caso de que el IPC real y definitivo de ese año difiera del previsto, excepto para las categorías controlador, taquillero de aparcamiento, auxiliar administrativo, administrativo de depósito y ayudante de depósito. De estas categorías se revisará únicamente el plus de transporte y asistencia.

Para los años 2009, 2010 y 2011 los salarios del año anterior después de la revisión correspondiente, se incrementarán, inicialmente de conformidad con el IPC previsto para el año.

Esa cantidad será objeto de revisión y ajuste en el caso de que el IPC real y definitivo de ese año difiera del previsto para cada año, más los siguientes diferenciales:

Año 2009:	IPC + 1,25%.
Año 2010:	IPC + 0,75%.
Año 2011:	IPC + 0,50%.

Para el año 2009 y para las categorías de controlador, taquillero de aparcamiento, auxiliar administrativo, administrativo de depósito y ayudante de depósito, la subida salarial será la más alta del 5% ó el IPC + 1,25%, y al plus de transporte y asistencia se aplicará el IPC + 1,25%.

Para la actualización de estas cantidades se reunirá al efecto la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 27. Trabajo de superior categoría.

La realización, por parte de un trabajador, de funciones correspondientes a una categoría superior sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Si se realizasen este tipo de funciones por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Se definirán los puestos que entre sus funciones tengan la sustitución del



inmediato superior, que no cobrarán la diferencia de categoría.

Artículo 28. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

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

- De 3 años: 3% sobre el salario base.
- De 5 años: 5% sobre el salario base.
- De 10 años: 10% sobre el salario base.
- De 15 años: 15% sobre el salario base.
- De 20 años: 20% sobre el salario base.
- De 25 años: 25% sobre el salario base.

2. El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

3. Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio estén percibiendo por 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, llevando el resto al complemento personal de antigüedad definido en este convenio, que quedará sometido a lo determinado en el mismo.

Artículo 29. Plus de transportes.

Se establece un plus de transportes por importe de 3,10.- euros, con carácter individual, que se devengará por cada día efectivo de trabajo de cada trabajador que será aplicable a todas las categorías en las siguientes cantidades. Pago mensual.

Dichas cantidades se verán incrementadas en los años 2009, 2010 y 2011 en los porcentajes que resulten de la aplicación del art. 26 de revisión para cada año.

Artículo 30. Plus de Asistencia.

Se establece un plus de asistencia por importe de 2,40.- euros, con carácter individual, que se devengará por cada día efectivo de trabajo de cada trabajador que será aplicable a las





categorías profesionales que corresponda según tabla que figura en el Anexo 1 de este Convenio.

Dichas cantidades se verán incrementadas en los años 2009, 2010 y 2011 en los porcentajes que resulten de la aplicación del art. 26 de revisión para cada año.

Artículo 31. Plus de absentismo.

Se establece un plus de mejora del absentismo que se devengará en 11 meses, de tal forma que el trabajador que falte un día el mes anterior perderá el 25%, el que falte 2 días perderá el 50% y el que falte más de dos días perderá el 100%, que será aplicable a las categorías profesionales que corresponda según tabla que figura en el Anexo 1 de este Convenio. Pago mensual.

Las cantidades descontadas serán abonadas al trabajador si al finalizar el semestre en que se hubieran descontado su IPA (Índice Personal de Absentismo) es igual o inferior al 3,4%, si es superior al 3,4% se mantendrá el descuento.

Artículo 32. Plus de Productividad.

Se establece este plus en base a los criterios siguientes:

a) Para los controladores del servicio ORA se tomará como referencia las anulaciones de avisos de denuncias que sean formuladas mensualmente por el controlador y se le abonará de la 1 a la 20 inclusive a razón de 0,83 euros, y a partir de la anulación de denuncia que haga la 21 en el mismo mes natural, a razón de 1,25 euros. El devengo será mensual.

b) Para el resto de personal adscrito al servicio ORA, se calculará el importe del complemento de anulación de denuncias en base a la productividad media conseguida por los controladores ORA, de conformidad con el apartado a) anterior.

c) Para los Encargados que presten servicio en la división ORA se establece un plus de productividad de 300.- euros mensuales que se devengarán por día efectivo de trabajo, de tal manera que si el trabajador falta algún día, aún siendo por causa justificada, se le descontará la parte proporcional correspondiente del total. Dichas cantidades se verán incrementadas en los años 2009, 2010 y 2011 en los porcentajes que resulten de la aplicación del art. 26 de revisión para cada año.

d) Para las categorías de Jefe de Servicio, Encargados, Técnico Medio, se devengará un plus de productividad en cuantía variable, en función del cumplimiento de objetivos y en las cantidades establecidas en anexo 1. En el primer trimestre del año se negociará un documento, CONPE, entre el trabajador y la dirección de la empresa que recogerá los objetivos establecidos para el año en curso.

e) Para los taquilleros de aparcamiento se abonará un plus trimestral de productividad que se calculará aplicando el porcentaje del 0,035% sobre el exceso de ingresos contemplados en el presupuesto aprobado para ese período, con un máximo del 20% del Salario Base. El devengo será por aparcamiento.

f) Para los conductores del servicio Grúa se devengará mensualmente, con pago a mes vencido, un plus incentivo por retirada de vehículos, a partir de la retirada 80, que ascenderá a

- Operaciones entre 80 y 95: 2,20 euros.
- Operaciones entre 96 y 100: 5 euros.
- Operaciones entre 101 y 110: 7 euros.
- Operaciones entre 111 y 120: 10 euros.
- Operaciones entre 121 y ss: 15 euros.

El plus de incentivo por retirada de vehículos se devengará en los importes que resulten contabilizando la retirada de vehículo con entrada en depósito de la empresa y los desplazamientos comerciales como la unidad y los cobros en vía pública, enganches de vehículo sin entrada en depósito de la empresa o traslado entre depósitos de la empresa o desplazamiento en la vía pública, como 1/2 unidad.

Durante la vigencia de este convenio, el importe abonado por cada operación se revisará anualmente aplicando el porcentaje de subida de las tarifas por retirada e inmovilización de vehículos aprobada por el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla.

Artículo 33. Plus de responsabilidad.

Para las categorías de Jefe de Servicio, Encargado de Explotación, Técnico Superior, Técnico Medio, Técnico de Mantenimiento y Oficial de 1.ª, se devengará un plus de responsabilidad por cada día efectivo de trabajo, de tal manera que si el trabajador falta algún día o parte del mismo, aún siendo por causa justificada, se le descontará la parte proporcional correspondiente del total que se refleja en la tabla salarial para cada categoría, que figura en el Anexo 1 de este convenio.

Dichas cantidades se verán incrementadas en los años 2009, 2010 y 2011 en los porcentajes que resulten de la aplicación del art. 26 de revisión para cada año.

Artículo 34. Plus de jornada partida.

Se establece un plus de jornada partida de 6,60 euros, con carácter individual para las categorías que lo recojan en la tabla salarial que figura en el Anexo 1 a este convenio, que se devengará para cada trabajador al que aplique, por cada



día efectivo de trabajo a turno partido, entendiéndose que se realiza turno partido cuanto en el desarrollo de una jornada de trabajo medie un descanso ininterrumpido igual o superior a un hora y treinta minutos. Pago mensual.

Dichas cantidades se verán incrementadas en los años 2009, 2010 y 2011 en los porcentajes que resulten de la aplicación del art. 26 de revisión para cada año.

Artículo 35. Plus de permanencia.

Teniendo en cuenta la configuración de los puestos de trabajo de taquilleros y administrativos de depósito, y de la prestación del servicio por el trabajo continuo, se hace imprescindible la presencia del trabajador de forma constante.

Como consecuencia, para la categoría de taquillero de aparcamiento subterráneo y administrativo de depósito, cuando realicen turno continuo, se establece un «plus de permanencia » y su cuantía para el año 2008 será de 6,60 euros/persona, devengándose por día efectivo de trabajo.

Dichas cantidades se verán incrementadas en los años 2009, 2010 y 2011 en los porcentajes que resulten de la aplicación del art. 26 de revisión para cada año.

Artículo 36. Quebranto de moneda.

A las categorías de taquilleros/as de aparcamientos, conductores/ as-grúa y personal administrativo que preste servicio de atención al cliente y cobro en las instalaciones de la empresa, se les abonará un plus en concepto de quebranto de moneda en las siguientes cantidades por cada día de trabajo efectivo en las funciones propias de su puesto. Pago mensual.

<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>	<u>2011</u>
3,55 euros	3,55 euros	3,90 euros	3,90 euros

Artículo 37. Plus de Nocturnidad.

Se considera horas nocturnas las comprendidas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. Los trabajadores que realicen tareas comprendidas en ese horario se les incrementará un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 38. Plus de festivos.

Los empleados que trabajen un día festivo percibirán la cantidad de 70 euros.

Dichas cantidades se verán incrementadas en los años 2009, 2010 y 2011 en los porcentajes que resulten de la aplicación del art. 26 de revisión para cada año.

Artículo 39. Horas extraordinarias.



Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractualmente pactada en convenio colectivo.

Las horas que tengan la consideración de extraordinarias, se abonarán con un incremento del 60% sobre la hora ordinaria individual.

Se acuerda entre las partes firmantes reducir estas a su más breve expresión y, las que se tengan que realizar, se abonarán o compensarán con descanso, con un complemento equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada.

Artículo 40. Anticipo.

Los trabajadores tendrán derecho a recibir un anticipo consistente en el 50% de la mensualidad. Este anticipo se abonará los días 16 de cada mes y los trabajadores lo solicitarán antes del día 10.

Artículo 41. Anticipo anual.

Los trabajadores podrán solicitar un anticipo anual, consistente en el importe de una mensualidad, a desquitar en doce meses sin intereses, siempre que el trabajador tenga una antigüedad mínima en la empresa de un año.

Las solicitudes las gestionará el Comité de Empresa y no podrán solicitarlo a la vez más del 11% de los trabajadores de la empresa, ni aquellos trabajadores que hayan disfrutado del mismo y hayan finalizado su devolución en los diez últimos meses.

Una vez tramitada la solicitud por el Comité, la Empresa resolverá en un plazo máximo de 5 días hábiles.

Artículo 42. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, a las que tendrán derecho todos los trabajadores de la empresa, que se abonarán a razón de 30 días de salario base y complemento salarial, antigüedad y bolsa de paga extra por el importe establecido en la tabla salarial que figura en el Anexo 1 a este convenio para las categorías que corresponda.

Dichas pagas se harán efectivas en los meses de junio y diciembre y se devengarán en los siguientes plazos:

— Paga de Junio: Del 1 de enero al 30 de junio y con los salarios vigentes al 30 de junio del año en curso.

— Paga de Diciembre: Del 1 de julio al 31 de diciembre y con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año en curso.





Las pagas extraordinarias se podrán prorratear mes a mes siempre que lo solicite el trabajador y se haga por semestres completos.

Dichas bolsa se verá incrementada en los años 2009, 2010 y 2011 en los porcentajes que resulten de la aplicación del art. 26 de revisión para cada año.

Capítulo séptimo. Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 43. Jornada Laboral.

La jornada laboral será la establecida en Convenio Colectivo Nacional para el Sector del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante control horario, y cumplimiento de las ordenanzas de Aparcamiento, para cada año.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a domingo, con los descansos entre jornadas y semanal correspondientes, en turnos de mañana, tarde y noche cuando se trabaje las 24 horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día; todo ello de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 44. Turnos de trabajo.

Cada año se establecerá un calendario laboral específico de cada trabajador o puesto de trabajo en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos y los turnos y horarios diarios o semanales.

Este calendario laboral deberá ser publicado antes del día 31 de diciembre del año anterior al de su vigencia y será publicado en los tablones de anuncio de cada servicio.

Dicho calendario se elaborara junto a uno de los representantes de los trabajadores, pudiendo ser revisado dicho calendario en el mes de junio del año en curso por la Comisión Mixta Paritaria.

En los casos en que se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso de 15 minutos considerados como trabajo efectivo, los turnos serán de mañana y/o tarde y/o noche, de forma que determinados trabajadores ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún trabajador salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de dos horas, llamando a la empresa para comunicar la falta de relevo a





los diez minutos del cambio de turno. El tiempo trabajado durante la espera, será compensado con el descanso correspondiente o abonado como hora extraordinaria.

El trabajador menor de dieciocho años no podrá ser adscrito al turno o jornada nocturna ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.

Artículo 45. Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de 24 días laborables. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del primero de enero al treinta uno de diciembre del año natural que se trate.

El periodo de disfrute de las vacaciones será preferentemente en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de septiembre, fijándose un calendario de vacaciones elaborado entre la empresa y el comité, en los tres primeros meses del año.

Las trabajadoras que se encuentren de baja por maternidad en el período señalado para vacaciones podrán disfrutar las mismas a lo largo del año natural en que se devenguen.

En caso de que el trabajador se encuentre en situación de IT derivada de AT u hospitalización por período superior a 15 días, antes de comenzar el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la IT derivada de AT o en situación de hospitalización (por periodo superior a 15 días), al finalizar el periodo de suspensión siempre dentro del año natural en que correspondieran.

En ningún caso las vacaciones anuales son compensables económicamente y su disfrute caducará, salvo que se establezca lo contrario entre las partes, el último día de cada año natural.

En el periodo de vacaciones, se abonará una bolsa de vacaciones para las distintas categorías profesionales y por los importes que se recogen en la tabla salarial que figura en el Anexo 1 de este convenio.

Dichas cantidades se verán incrementadas en los años 2009, 2010 y 2011 en los porcentajes que resulten de la aplicación del art. 26 de revisión para cada año.

Artículo 46. Permisos y licencia retribuidos.

Todos los trabajadores tendrán derecho a los permisos y licencias retribuidos que se relacionan en el presente artículo.





Los trabajadores afectados 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 prestasen servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos siguientes.

- a) Matrimonio del trabajador 16 días.
- b) Durante cuatro días, o cinco si el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento al efecto o seis días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- c) Durante tres días, o cinco si el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento al efecto, por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario en caso de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) En el caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad por el tiempo indispensable para asistir al sepelio.
- e) Nacimiento/adopción de hijo: cuatro días o seis días si fuera necesario un desplazamiento al efecto.
- f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en ejercicio de sufragio universal: tiempo indispensable. Concretamente se contempla en este permiso, el tiempo necesario para acudir a citaciones judiciales del personal como consecuencia de incidencias laborales derivadas del servicio; si estas tuvieran lugar en tiempo de descanso, el permiso correspondiente al tiempo empleado, se compensará igualmente.
- g) Un día por traslado del domicilio habitual.
- h) Exámenes para la obtención de título oficial, el tiempo indispensable.
- i) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Podrán por su voluntad sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por





maternidad y/o paternidad.

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

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

j) Guarda legal por tener un menor de ocho años a su cargo, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida; tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.

k) 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 pudiesen valerse por ellos mismos, y no desempeñe actividad retribuida; reducción de la jornada de trabajo, con reducción proporcional del salario, con un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de duración de la jornada.

l) Visita médica a ambulatorios, centros mutuales y hospitales, por el tiempo indispensable

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

n) Por la boda de un familiar de primer grado y hermanos un día.

o) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizasen en la empresa.

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

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos





regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección

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

a), sólo podrán disfrutar del permiso en las fechas inmediatamente posteriores a la inscripción en el registro de la Administración Pública que determine la Junta de Andalucía.

La dirección se compromete a buscar un puesto de trabajo adecuado en función de las posibilidades y necesidades de la empresa, para las trabajadoras que se encuentren embarazadas y siempre que su trabajo perjudique su salud o la del feto.

Artículo 47. Permiso sin sueldo.

El trabajador con una antigüedad mínima de un año tendrá derecho a disfrutar anualmente un permiso sin sueldo de mínimo 15 días y máximo 30 días, que deberán solicitar con una antelación mínima de dos semanas.

Este permiso podrá ser concedido siempre que las necesidades organizativas lo permitan y siempre que no haya otro trabajador disfrutando del mismo.

Artículo 48. Licencias no retribuidas.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 67 del Convenio Estatal, las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

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

Los trabajadores que por algún motivo tengan problemas familiares, podrán solicitar una licencia no retribuida de hasta 3 meses, ampliable a seis. Estas licencias deberán solicitarse al menos con 20 días de antelación, y no podrá disfrutarla en el mismo período más del 5% de la plantilla.





Capítulo octavo. Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 49. Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias o forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad, teniendo derecho el trabajador a asistir a cursos de formación que se impartan internamente en la empresa.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación mínima de 30 días, salvo que legalmente se disponga lo contrario.

Se estará en lo dispuesto en la ley 39/1999, de 5 de noviembre, en lo referente a las excedencias solicitadas en la protección de la maternidad, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras.

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

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

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

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

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

e) A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a

contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

f) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los



trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la condición del excedente de carácter voluntario.

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

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

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales sobre la finalización efectiva de la excedencia.

Artículo 50. Extinción del contrato de trabajo.

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son las establecidas en la legislación vigente, o por acuerdo entre trabajadores de un establecimiento de la empresa y su Dirección.

La empresa no podrá realizar despidos en los supuestos de trabajadores y trabajadoras durante el período de disfrute del permiso por maternidad / paternidad, o IT de las trabajadoras por riesgo durante el embarazo.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador se establece que quien desee cesar libremente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:



- Personal Superior, Técnico y Administrativo: Un mes natural.
- Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador, este tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación. De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Artículo 51. Jubilación.

Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, las empresas atenderán y aceptarán la petición de quienes manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación parcial anticipada mediante el perceptivo contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el Art. 12.6 del Estatuto de los

Trabajadores. Debiendo posteriormente acordar entre la empresa y el trabajador, la prestación anual de la jornada residual correspondiente.

La empresa calculará la jornada prevista según la solicitud del trabajador hasta la jubilación total y este prestara su servicio en un solo tramo seguido al periodo de la solicitud y aprobación de jubilación parcial. Igualmente de conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador preceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

Para facilitar el acceso al trabajo de personal joven desempleado, se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad para todo aquel trabajador afectado por este convenio colectivo, salvo que no posea la carencia





necesaria para lograr la prestación por jubilación.

Con el mismo objetivo, el trabajador que cause baja voluntaria por jubilación anticipada y total y con una antigüedad de al menos 10 años, percibirá un premio de vacaciones.

— 60 años: 7 meses de vacaciones.

— 61 años: 6 meses de vacaciones.

— 62 años: 5 meses de vacaciones.

— 63 años: 4 meses de vacaciones.

— 64 años: 3 meses de vacaciones.

El trabajador que cause baja por jubilación al cumplir los 65 años, con una antigüedad de al menos 10 años, tendrán derecho a dos meses de vacaciones.

Capítulo noveno. Régimen disciplinario

Artículo 52. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales vigentes y el Convenio Colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

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

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 47 y siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implican que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía





que guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

Artículo 53. Faltas leves.

Se consideran 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 podrán 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 o prestar servicio con el vestuario incorrecto o incompleto, siempre que el motivo sea achacable al trabajador.
- 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 la entrega de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- i) No avisar a su jefe inmediato de 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 en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.
- l) Realizar la incorporación al servicio desde un 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, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 54. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- 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 y a los clientes.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- j) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- l) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- m) Proporcionar falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.
- n) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
- o) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.



p) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

Artículo 55. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

a) Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte en seis meses.

b) Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.

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

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

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

g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

h) El abuso de autoridad.

i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.

k) La desobediencia continua y persistente.

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

m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento.

También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.



n) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

o) Acoso sexual y acoso por razón de sexo,

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

p) Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

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

Artículo 56. Sanciones. Aplicación.

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

b) Despido.

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





- El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida la misma.

5. De las sanciones por faltas graves o muy graves se informará a los representantes de personal.

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

Capítulo décimo. Materias de índole asistencial

Artículo 57. Prendas de trabajo.

A cada trabajador (excepto el personal de oficina), al causar alta en la empresa, se le entregará como dotación de ropa de trabajo, dependiendo de la temporada estacional en la que ingrese un equipamiento completo.

1. Anualmente se entregará a todos los trabajadores, excepto al personal de oficinas, las siguientes prendas:

A. Equipamiento de invierno:

- Dos pantalones.
- Tres camisas de manga larga o dos polos.





- Un par de zapatos o botas.
- Un par de guantes
- Un par de guantes de tinsulante (grúa).
- Un jersey de invierno (2 jerseys para taquilleros de aparcamiento)
- Un juego de ropa de agua (grúa)
- Un cinturón
- 1 Protector para la garganta (Braga)

B. Equipamiento de Verano:

- Dos pantalones de verano.
- Tres camisas de manga corta o dos polos.
- Un par de zapatos.

2. Bianualmente se entregarán las siguientes prendas:

- Un Anorak con motivos de alta visibilidad (excepto personal de aparcamientos).

Se proveerá de ropa adecuada a las trabajadoras embarazadas.

El cambio de uniforme se realizará dependiendo de la climatología, previo acuerdo del Comité de vestuario.

La ropa bianual, cuando proceda, se entregará junto con el equipamiento de invierno y se dará antes del 30 de septiembre.

El equipamiento de verano se entregará antes del 15 de abril.

Se creará un Comité de vestuario compuesto por un miembro de la empresa y un miembro de la representación de los trabajadores, que pertenezcan o designe la Comisión Mixta Paritaria. Dicho comité podrá hacer observaciones sobre la calidad de las prendas a entregar al personal según lo dispuesto en los apartados anteriores antes de su adquisición,

Cuando se cause baja en la empresa se entregará la uniformidad completa de la última temporada, excepto el anorak que se entregará a la empresa cada vez que se dé uno nuevo.

Artículo 58. Seguro de carnet de conducir.



Para la categoría de conductor grúa y para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo inferior a seis meses, y siempre que no concurran los siguientes requisitos:

- a. Que, la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la Empresa.
- b. Que, la privación del carnet de conducir, sea como consecuencia de la comisión de delitos culposos o dolosos.
- c. Que, la privación del carnet de conducir no se haya producido también, en el año anterior.
- d. Que, la privación del carnet de conducir, sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomando algún tipo de drogas o estupefacientes.
- e. Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses, se entenderá que, el conductor, deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja, automáticamente, en la Empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que, al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa suscribirá póliza de seguro que garantice el abono al trabajador de una prima por importe mensual del Salario Base durante el período de privación del carnet de conducir no superior a seis meses, o bien facilitará al conductor ocupación en cualquier trabajo, aún de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto. La opción de facilitar un puesto de trabajo o articular la póliza de seguro corresponde a la empresa, y nunca se dará la percepción de cantidades por ambos conceptos.

Artículo 59. Reconocimientos médicos.

La empresa se compromete a contratar a un servicio médico para la realización de reconocimientos médicos y ginecológicos anuales y voluntarios.

Artículo 60. Complemento de incapacidad temporal.

Con independencia de las prestaciones de la Entidad Gestora, la empresa complementará hasta alcanzar el 100% del salario base, complemento salarial y antigüedad, en la Incapacidad Temporal, ya sea por enfermedad común o accidente de trabajo, y desde el primer día de baja.

Para las categorías de Controlador, Taquillero de Aparcamiento, Auxiliar Administrativo, ayudante de conservación, peón/personal auxiliar/ayudante de depósito, y administrativo de depósito, la empresa complementará hasta alcanzar el 100% del salario base, complemento salarial, antigüedad y plus de mejora del

absentismo, en la Incapacidad Temporal, derivada de Accidente de Trabajo, y desde el primer día de la baja por esta contingencia.

Para las categorías de Encargado de Explotación, Técnico Medio, la empresa complementará hasta alcanzar el 100% del salario base, complemento salarial, antigüedad y plus de responsabilidad, en la Incapacidad Temporal, derivada de Accidente de Trabajo, y desde el primer día de la baja por esta contingencia.

Artículo 61. Seguro de muerte o invalidez por accidente laboral.

La empresa concertará un seguro para todos los trabajadores, que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo, con un capital de

Enero a diciembre de 2008:	35.000,00 euros.
Enero a diciembre de 2009:	36.000,00 euros.
Enero a diciembre de 2010:	37.800,00 euros.
Enero a diciembre de 2011:	39.890,00 euros.

Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo conceda la Seguridad Social o Mutuas de Accidente.

Artículo 62. 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 como consecuencia de su actuación profesional.
- Reclamación judicial del trabajador a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional.

Capítulo undécimo. Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 63. Derechos de representación.

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente a un determinado sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos Delegados de Personal o Miembros de Comités de Empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos correspondientes a fin de



que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante su duración, siempre que el referido convenio colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores de la empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento, promotor de la misma, siempre que con carácter previo, se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de Trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos Centros de Trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la

Asamblea así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniere las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el Centro de Trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las Asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimientos o centros de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 34 , los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómicas o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporaran a su puesto de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de un crédito horario de 18 horas mensuales que se computará semestralmente.





Artículo 64. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se le hará entrega de un documento firmado por el trabajador, en que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la Central Sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La Dirección de la empresa entregará copia del listado de transferencias a la representación de los sindicatos.

Disposición adicional única

Los trabajadores y la empresa, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos

Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo. Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Se guardará total sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por parte de la empresa. (Siguen varias firmas.)

8

e

a

o



0

0

0

0

0

0

0

0

6

0

0

0

0

0

5

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

0

s

0

0

0

0

0

0

0

0

0

s

e



8

0

0
0

0

4

0

0
0

0
r
0

0

0

0
6

0
0

0

0

n
0

0

