

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOCIEDAD MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima, código de convenio 2902092, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico con fecha 1 de abril de 2003, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Estatuto de los Trabajadores), esta Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia. Málaga, 11 de abril de 2003.

La Delegada Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, firmado: Isabel Muñoz Durán.

Convenio Colectivo, de ámbito de empresa, de aplicación a la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S. A. y sus trabajadores

ÍNDICE DEL CONVENIO

Artículo 1. Ámbito funcional

Artículo 2. Ámbito personal

Artículo 3. Ámbito personal de aplicación y denuncia

Artículo 4. Ámbito territorial

Artículo 5. Comisión paritaria o de seguimiento del convenio

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Artículo 7. Calendario de trabajo

Artículo 8. Jornada laboral

Artículo 9. Cambios de turno



Artículo 10. Horario de trabajo

Artículo 11. Control de horario

Artículo 12. Vacaciones

Artículo 13. Permisos

Artículo 14. Reducción de jornada por guarda legal

Artículo 15. Excedencia forzosa

Artículo 16. Excedencias voluntarias

Artículo 17. Normas generales y comunes

Artículo 18. Conceptos retributivos

Artículo 19. Sueldo

Artículo 20. Trienios

Artículo 21. Pagas extraordinarias

Artículo 22. Complemento de destino

Artículo 23. Complemento específico

Artículo 24. Complemento por conducción de vehículos

Artículo 25. Complemento salarial de asistencia y puntualidad

Artículo 26. Complemento familiar

Artículo 27. Trabajos de superior categoría

Artículo 28. Horas extraordinarias

Artículo 29. Gastos de desplazamiento

Artículo 30. Servicios especiales

Artículo 31. Asistencia jurídica y garantías

Artículo 32. Seguro de vida y accidente

Artículo 33. Seguro de responsabilidad civil





Artículo 34. Prestaciones

Artículo 35. Anticipos

Artículo 36. Indemnización por jubilación, anticipo y pensión mínima

Artículo 37. Actividades socio-culturales

Artículo 38. Adecuación de puestos de trabajo

Artículo 39. El Comité de Empresa

Artículo 40. Garantías personales

Artículo 41. Secciones sindicales

Artículo 42. Comisión Negociadora del Convenio

Artículo 43. Asambleas

Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud

Artículo 45. Competencias del Comité de Seguridad y Salud

Artículo 46. Reconocimiento médico

Artículo 47. Uniforme de trabajo

Artículo 48. Contrataciones especiales por parte del director- gerente

Artículo 49. Sistema de acceso

Artículo 50. Promoción interna

Artículo 51. Relación de puestos de trabajo

Artículo 52. Formación

Artículo 53. Procedimiento y organización de las acciones formativas

Artículo 54. Régimen disciplinario

Disposición Adicional I

Disposición Adicional II

Disposición Adicional III





Disposición Adicional IV

Disposición Adicional V

Disposición Adicional VI

Disposición Transitoria I

Disposición Transitoria II

Disposición Transitoria III

Disposición Transitoria IV

Disposición Transitoria V

Disposición Transitoria VI

Disposición Transitoria VII

Disposición Transitoria VIII

Disposición Final

Disposición Derogatoria

Anexos

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Funcional

1 . El presente Convenio Colectivo regula las relaciones socio laborales entre la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S. A. y los/as empleados/as al servicio de la misma en régimen laboral.

2. Las partes que lo conciertan son, por un lado los representantes de la indicada Sociedad, y por otro, los miembros del Comité de Empresa en cuanto órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la Empresa.

3. Teniendo en cuenta los derechos reconocidos a los/as trabajadores/as de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A. por el Excmo. Ayuntamiento de Málaga en la sesión ordinaria de Pleno celebrado el día 18 de diciembre de 1997, cuyo Acuerdo se incorpora mediante anexo a este Convenio Colectivo como parte integrante del mismo, todos aquellos empleados/as que fueron subrogados al privatizarse parcialmente la empresa, mantendrán la denominación de empleados/as municipales, relacionándose en listados anejos al





texto sus respectivos nombres y apellidos.

Artículo 2. Ámbito Personal

1. Será de aplicación el presente Convenio:

a) A todos los empleados/as de la S.M.A.S.S.A. También será vinculante para quienes ingresen en la misma en el transcurso de su vigencia.

b) A los pensionistas o jubilados y jubiladas, en los artículos que expresamente se indiquen.

2. Siempre que en el presente Convenio se haga referencia a trabajadores y trabajadoras, empleadas y empleados o cualquier otra denominación similar, se entenderá hecha al personal especificado en el punto anterior.

Artículo 3. Ámbito Temporal de Aplicación y Denuncia

1. El presente convenio entrará en vigor una vez cumplidos los trámites necesarios previstos en la legislación vigente.

2. Con independencia de lo anterior, el Convenio se concierta por cinco años de duración y abarca el período comprendido desde el día 1 de Enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 2003, salvo en aquellos particulares que expresamente se establezca lo contrario o fecha de entrada en vigor distinta. En cuanto a las cantidades correspondientes a los distintos conceptos económicos, las mismas están referidas a 1 de enero de 2.002.

3. El Convenio se considerará denunciado el día 1 de noviembre de 2003, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de un nuevo Convenio en los 30 días siguientes a dicha denuncia.

4. Sin perjuicio de ello, si llegado el día 31 de diciembre de 2003, no estuviera aprobado un nuevo Convenio que lo sustituyera, éste se considerará automáticamente prorrogado, aunque los efectos del Convenio que posteriormente se apruebe se retrotraigan al día 1 de enero de 2004.

Artículo 4. Ámbito Territorial

El Convenio se aplicará al personal mencionado en el artículo 2, cualquiera que sea la dependencia o servicio donde se encuentre destinado así como las que pudieran crearse en el futuro; considerándose a tal efecto a la Empresa como una única unidad de trabajo.

Artículo 5. Comisión Paritaria o de Seguimiento del Convenio

1. Conforme establece la letra e), del núm. 3, del artículo 85º., del Texto



Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria o de Seguimiento del Convenio Colectivo como órgano de vigilancia, interpretación y conciliación de los acuerdos contenidos en el presente Convenio.

2. La Comisión Paritaria o de Seguimiento estará integrada por tres representantes de los trabajadores y por otros tres representantes de la S.M.A.S.S.A.

Por los trabajadores compondrán la Comisión:

- Un trabajador será designado por el Comité de Empresa.
- Dos trabajadores serán nombrados por cada uno de los sindicatos implantados en la Empresa y firmantes del Convenio.

Y por S.M.A.S.S.A.:

- Tres representantes de la misma.

3. La Comisión elegirá dos secretarios, uno por parte laboral y otro por parte empresarial, en quienes de forma alternativa y anual recaerá el cargo de secretario de la Comisión.

Dicha Comisión se reunirá a petición motivada de cualquiera de las partes que la integran.

4. La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes que componen la Comisión.

5. Los asuntos sometidos a la Comisión tendrán carácter ordinario o extraordinario. Tal calificación será otorgada por cualquiera de las partes que la integran atendiendo a la importancia o trascendencia del/los asunto/s objeto/s de examen. Los asuntos ordinarios se tratarán en reuniones convocadas semestralmente. En el caso de asuntos extraordinarios, la Comisión se reunirá en un plazo máximo de cinco días naturales posteriores a la petición de convocatoria.

6. Los acuerdos de la Comisión se alcanzarán por mayoría. A la finalización de cada reunión se levantará acta de la misma por el secretario.

7. La comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia e interpretación de lo pactado en el Convenio Colectivo.





b) Entender, de forma previa y obligatoria a la formulación de reclamaciones en la vías administrativa y jurisdiccional, sobre interposición de conflictos colectivos de interpretación o de interés, que surjan en la S.M.A.S.S.A. por la aplicación de este Convenio Colectivo.

c) La Comisión podrá entender de los conflictos individuales; en tal caso, el procedimiento será voluntario y requerirá acuerdo previo de las partes.

d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad

1. Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente para su aplicación práctica.

2. En el supuesto de que por la jurisdicción competente fuese modificada o anulada o interpretada de forma distinta a la acordada por la Comisión Paritaria o de Seguimiento, alguna de las condiciones establecidas en el presente Convenio, éste devendrá ineficaz y por ello deberá negociarse de nuevo íntegramente si dicha Comisión determina que tal nulidad o interpretación afecta de manera sustancial a la totalidad del mismo, o no hubiese acuerdo al respecto.

Capítulo II. Tiempo de Trabajo

Artículo 7. Calendario de Trabajo

1. El calendario laboral será el que, de acuerdo con lo establecido al efecto por la Administración Central, Autonómica y Local, corresponda a Málaga capital.

2. La empresa confeccionará anualmente su calendario laboral, entre los meses de octubre y noviembre, previa negociación con el Comité de Empresa, que se remitirá al Director-Gerente para su aprobación.

3. En todas las dependencias y servicios de la empresa se expondrá el calendario lab oral, que comprenderá el hora rio de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles.

Artículo 8. Jornada Laboral

1. La jornada laboral se establecerá, en razón a la naturaleza de los servicios y para el buen funcionamiento de los mismos, en alguna de las cuatro modalidades que se indican seguidamente:

- Jornada continuada. Es aquella que se presta de forma ininterrumpida desde su inicio hasta su final; podrá ser de mañana, tarde o noche.

- Jornada partida. Es aquella en la que se produce un descanso de al menos una

hora entre su comienzo y su final. Para su aplicación se negociará con los representantes sindicales, dentro del calendario de trabajo anual.

- Jornada a turno cerrado. Es un sistema en que el trabajo debe realizarse en jornada continuada, siendo preciso cubrir las 24 horas del día.

- Jornada a turno abierto. Es igual que la anterior, pero aunque es preciso establecer más de un turno; no es necesario cubrir las 24 horas del día.

2. El empleado tendrá derecho a un descanso diario de 12 horas como mínimo, desde el cese de su jornada laboral hasta la reanudación de la inmediata siguiente.

3. La jornada laboral de carácter común y obligatoria para todo el colectivo de trabajadores/as de la empresa se fija en los siguientes tiempos de trabajo efectivo en cómputo anual.

- A partir de la firma del Convenio Colectivo en 1.558 horas.

- Desde el día 1 de enero de 2003: 1.538 horas

- Desde el día 1 de enero de 2004: 1.511 horas.

A los anteriores tiempos de trabajo efectivo se han descontado los días de permisos, fiestas y vacaciones anuales, así como las reducciones horarias en la semana de Semana Santa y de la Feria de Málaga, sin perjuicio de los servicios especiales contemplados en el artículo 30, de este Convenio Colectivo.

4. La jornada laboral efectiva establecida con carácter general en el número anterior, será la vigente, única, continuada y no rotatoria.

5. Cualquier cambio que se pretenda efectuar en las condiciones de trabajo de los empleados/as, a efectos de horario no contemplados en los calendarios anuales, será negociado previamente con los representantes sindicales; cuando concurren razones especiales de urgencia, como inundaciones, terremotos o catástrofes naturales, actos terroristas etc. se aplicará de inmediato y se pondrá en conocimiento de los/as Representantes Sindicales.

6. Durante la Semana Santa y Feria de Málaga, el horario de trabajo tendrá una reducción de dos horas diarias, siendo acumulables en aquellos Servicios que por sus características no pudiera disfrutarse en dichos días. Tal reducción en el horario de trabajo en las festividades mencionadas se entiende sin perjuicio del cumplimiento de los trabajadores/as de la jornada pactada en cómputo anual.

Artículo 9. Cambios de Turno

1. El empleado o empleada, siempre que no cause grave detrimento al Servicio,



tendrá derecho a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en el mismo, cuando curse con regularidad, y así lo acredite, estudios para la obtención de un título académico o profesional y únicamente durante el período lectivo, así como por motivos familiares justificados. En cualquier caso, si se acredita por el empleado o empleada causa o causas que a criterio del Jefe del Servicio correspondiente sea/n imponderable/s para el correcto desempeño de su trabajo, será la Dirección de S.M.A.S.S.A. quien con la mayor premura resolverá la situación devenida tras someter el asunto a la Comisión Paritaria o de Seguimiento.

2. La empresa, a petición del interesado o interesada y previo informe del Comité de Empresa, adecuará a turno de día a los empleados y empleadas mayores de 50 años que realicen trabajos en turno de noche

3. Los matrimonios y parejas de hecho que acrediten dicha situación, tendrán el derecho de elegir turno de trabajo y grupo de descanso, siempre que se tengan horarios compatibles y sin que cause perjuicios a tercero.

4. Los empleados/as tendrán derecho a cambiar su turno de trabajo diario y/o semanal entre sí, siempre que el mismo se efectúe entre trabajadores/as del mismo servicio y categoría, previa comunicación por escrito a su inmediato superior.

5. Los empleados/as tendrán derecho a cambiar su día de descanso entre sí, siempre que el mismo se efectúe entre trabajadores/as del mismo servicio y categoría, previa comunicación por escrito a su inmediato superior.

Artículo 10. Horario de Trabajo

1. Con carácter general, el horario de los servicios estará comprendido entre las 07:00 horas y las 23:00 horas, de lunes a viernes.

2. Cada empleado o empleada dispondrá, dentro de su jornada de trabajo, de un período de descanso de treinta minutos diarios, que se computará como trabajo efectivo.

3. La jornada empezará a contar en el propio Centro de trabajo.

El personal de vigilancia comenzará y finalizará en su Centro de trabajo y tendrá la tolerancia mínima necesaria para su desplazamiento desde su Centro de trabajo al puesto de trabajo y viceversa.

4. En los Centros de trabajo cuyo proceso de trabajo sea continuo, para cubrir los descansos semanales y días festivos se contratará personal para completar el proceso en sábados, domingos, festivos y otros días inhábiles que se produzcan.





5. Si por incidencias del servicio el exceso de la jornada trabajada rebasara de 10 minutos, se computará dicho exceso como media hora extraordinaria, y si dicho período supera los 35 minutos se abonará como una hora extraordinaria.

Artículo 11. Control de Horario

1. El control de la asistencia, puntualidad y permanencia de los empleados/as se llevará a cabo mediante sistemas mecanizados, relojes o cualquier otro medio, siendo de estricta observancia el cumplimiento de esta obligación para todas las dependencias efectuadas.

2. Todos los empleados/as tendrán obligación de fichar al entrar y salir del Centro de trabajo, tanto al comienzo como al final de cada jornada, como en toda ausencia y retorno durante la misma.

3. Cuando por causa justificada exista algún Centro u Oficina en que no pueda cumplirse lo establecido en el número anterior, el control al que se refiere el número 1 de este artículo se llevará a cabo mediante lista de firmas, o sistema semejante, que será cumplimentado por todos los empleados/as.

4. Las interrupciones en el funcionamiento correcto de los mecanismos de control de un determinado Centro u Oficina, o la pérdida u olvido de la tarjeta que permite fichar, y hasta que esta sea repuesta, darán lugar a la aplicación de los sistemas de control establecidos en el número anterior.

Capítulo III. Vacaciones, Permisos y Excedencias

Artículo 12. Vacaciones

1. El período de vacaciones anuales retribuidas será de un mes ó 30 días naturales, no pudiéndose iniciar su disfrute en días que coincidan en sábados, domingos y festivos y pudiendo dividirse a petición del empleado/a en períodos mínimos de 7 días, si ello no causa detrimento en el servicio.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente de forma continuada, entre los meses de julio a septiembre, ambos inclusive.

La concentración del período vacacional entre los indicados meses se aplicará a partir de 1.º de enero de 2002.

El empleado/a que no disfrute sus vacaciones de julio a septiembre, ambos inclusive, tendrá 1 día más de permiso por cada semana (7 días naturales) de vacaciones disfrutadas fuera del período mencionado; a tal efecto, no se tendrá en cuenta las fracciones inferiores a dicha semana.

Dichos días deberán solicitarse como días de compensación por vacaciones



disfrutadas fuera de periodo y podrán disfrutarse, bien acumulándolos al correspondiente periodo de vacaciones o bien de la forma establecida en el artículo 13.1.1.

Estos días de compensación podrán disfrutarse anticipadamente al periodo de vacaciones, debiendo solicitarse simultáneamente y en el mismo documento ambos permisos; es decir, licencia anual y día de compensación.

2. El período de incapacidad temporal será computado como tiempo de trabajo a los efectos de determinar el número de días de vacaciones que le corresponda disfrutar al empleado/a dentro del año.

Si al comienzo o durante el período de disfrute de sus vacaciones el empleado/a pasara a la situación de incapacidad temporal, no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo ponerlo en conocimiento de la Empresa dentro de los dos días laborables siguientes, para poder disfrutar, dentro del año el resto de las vacaciones que le queden.

En todo caso, se tendrán por disfrutadas las vacaciones si como consecuencia de la situación de incapacidad temporal del empleado/a termina el año natural o causa baja definitiva en la S.M.A.S.S.A. sin haberlas disfrutado.

Caso de que las vacaciones, o parte de las mismas, se disfruten durante el último trimestre, la referencia que en los párrafos anteriores se hace al año natural, se entiende ampliada hasta el fin del trimestre siguiente al año.

3. El empleado/a de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año, de la parte proporcional de vacaciones correspondiente desde la fecha de su incorporación hasta fin de año, o hasta la terminación del plazo para el que fue contratado, a razón de dos días y medio por mes trabajado.

4. El empleado/as que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el periodo por el que fue contratado/ a, o sea despedido/a, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones correspondientes, o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año. Liquidación que podrá ser, tanto positiva, como negativa.

En caso de que el empleado/a cesase por jubilación o fallecimiento, y no hubiese disfrutado las vacaciones que le correspondiesen, tendrá derecho a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de las vacaciones devengadas y no disfrutadas por el periodo de tiempo trabajado dentro del año.

5. Anualmente, y antes de 31 de marzo, se confeccionará el calendario de vacaciones por la Dirección de la Empresa, debiendo ser de acuerdo con una representación del Comité de Empresa. Las vacaciones serán concedidas





procurando complacer al empleado/a en cuanto a la época del disfrute, debiendo, en cualquier caso, existir acuerdo entre el personal de la misma dependencia.

En caso de no existir acuerdo, se procederá por sorteo, asegurando que queden cubiertos todos los servicios.

6. Los matrimonios y parejas de hecho, en los que ambos sean empleados/as de esta Empresa, tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones en el mismo periodo, siempre que no causen perjuicio a terceros.

Artículo 13. Permisos

1. El empleado/a tendrá derecho a permisos retribuidos, previa autorización y justificándolos debidamente, a excepción del mencionado en el apartado I), de éste artículo, que no precisa justificación, sólo en los supuestos y con la duración que a continuación se especifican y contando desde la fecha del hecho causante:

a) En el supuesto de parto, las empleadas tendrán derecho a un permiso de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta veinte semanas. El periodo de permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posterior al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo/a en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de permiso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta siete de las últimas semanas del permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto previo aviso al jefe del servicio y justificando la necesidad de su realización durante la jornada laboral.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, el permiso tendrá una duración de diecinueve semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en una semana más por cada hijo a partir del segundo contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del permiso será, asimismo, de diecinueve semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad, cuando aquellos fueran discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias o experiencias personales o bien de provenir del extranjero, tengan especiales



dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso la suma de los mismos no podrá exceder de las diecinueve semanas previstas en los apartados anteriores o en las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sean necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) Por matrimonio y parejas de hecho que acrediten dicha circunstancia: 15 días naturales.

d) Por nacimiento del hijo o hija del empleado o empleada: 3 días hábiles en Málaga y 4 fuera de la provincia.

e) Por fallecimiento del cónyuge, padre o madre, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as del empleado/a o cónyuge: 5 días naturales.

Cuando el fallecimiento del cónyuge, padre o madre o hijos/as, se produzca fuera de la provincia de Málaga, se concederán 6 días naturales.

f) Por fallecimiento del cónyuge del empleado o empleada en que se den las circunstancias de tener hijos o hijas discapacitados/as o menores en edad escolar obligatoria: 15 días naturales.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

h) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cirugía mayor del cónyuge, padre o madre, suegro o suegra, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as: 5 días naturales en Málaga y hasta 7 naturales fuera de la provincia. Y si estas circunstancias se refieren a cuñados o cuñadas los días serán 2 en Málaga capital y 4 si es fuera de la provincia.

i) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación: durante los días de su celebración, salvo que el empleado/a tenga turno de noche en la anterior al día del examen, que, cuando éste deba tener lugar en la mañana siguiente, se concederá libre el turno de la noche, siempre que el examen esté fijado hasta las doce horas inclusive de la mañana.





j) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

k) Para el empleado o empleada con un hijo o hija menor de nueve meses: una hora de ausencia del trabajo, pudiendo dividirse este periodo de tiempo en dos fracciones, a elección del trabajador o trabajadora.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre y la madre con independencia de que ésta sea o no trabajadora.

l) Hasta 6 días laborables de cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales, siendo posible por el contrario, acumularlos con los días de compensación por vacaciones fuera del período julio-septiembre, y no podrán ser disfrutados, sin excepción alguna, con posterioridad al día 15 de enero del año siguiente. El empleado/a podrá distribuir dichos días a su conveniencia y respetando siempre las necesidades del servicio. En caso de que no sea posible su concesión a todos los peticionarios/as, se procederá por sorteo.

Se procurará, por parte de los Servicios, que estos días se disfruten, preferentemente, durante la Semana Santa y Navidad, con parecido sistema de turnos al actual.

El empleado/a que cese por voluntad propia en las condiciones legalmente establecidas, finalice el período por el que fue nombrado/a, o sea separado/a del servicio, tendrá derecho al disfrute de los días de asuntos propios correspondientes o, en su caso, a que se le incluya en la liquidación el importe de la parte proporcional de dichos días devengados y no disfrutados por el período de tiempo trabajado dentro del año, cuya liquidación podrá ser tanto positiva, como negativa.

m) Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados como inhábiles, quedando establecido un servicio mínimo o de guardia en aquellos servicios que lo requieran como si de un domingo o festivo se trataran; en caso de que dichos días sean sábados ó domingos, se incrementarán en dos los días especificados en la letra l) anterior.

Además de lo expuesto anteriormente, por las especiales características de los turnos de tarde y noche de los días 24 y 31, para aquellos empleados/as que por necesidades del servicio deban trabajar en alguno de estos turnos, se incrementará en 1 día lo especificado en el párrafo anterior, dando la posibilidad al trabajador de cobrarlo como día festivo.

n) La Empresa vendrá obligada a conceder a los trabajadores el cambio de su día de descanso para asistir a la comunión o bautizo de un hijo/a o nieto/a, en el caso de que le coincida con el día de trabajo, previa petición escrita a la Empresa.



2. La concesión de estos permisos no podrá rebasar el límite de 15 días al año, no computándose a estos efectos los permisos mencionados en las letras a), b), c), g), l) y m) del número anterior. No obstante, si agotado dicho límite algún empleado/a solicitase nueva licencia, la Dirección de la Empresa estudiará el caso planteado, que deberá estar fundamentado en motivos excepcionales.

3. En caso de enfermedad o accidente, el empleado/a está obligado a comunicar a su servicio la causa que motiva su ausencia; si precisase baja por enfermedad o accidente la hará llegar, dentro de los tres días laborables siguientes a su primera falta de asistencia a su servicio, que la remitirá al departamento de personal. El mismo procedimiento se seguirá con los partes de confirmación de baja.

4. Todas las peticiones de permisos retribuidos deberán ser cursadas a través del registro de la Empresa o responsable del servicio con la antelación que se señala a continuación:

Con 15 días: c), j), k).

Con 72 horas: i).

Con 5 días: l) En este supuesto, la Empresa se compromete a participar al empleado/a la decisión de concesión o denegación del permiso con una antelación mínima de 48 horas.

Los establecidos en los restantes apartados cuando se produzca el hecho que los motiva.

5. Cuando el hecho causante a que se refieren los permisos establecidos en las letras d), e), f), y h), del apartado 1, del presente artículo, se produzca fuera de jornada de trabajo, o dentro de ella si el empleado/a está prestando servicio, el disfrute del permiso correspondiente comenzará desde el momento de los hechos y se contabilizará a partir del día inmediatamente posterior.

6. Los empleados/as con hijos/as menores de doce años o mayor de esta edad con la condición de minusválido psíquico o con minusvalías físicas o sensoriales superiores al 65%, aquejado de forma imprevista de alguna enfermedad que requiera una especial atención y la misma no pueda serle dispensada por otra persona, coincidiendo ello con el inicio de la jornada laboral, podrán ausentarse del trabajo o no comparecer a él, para atender la enfermedad de aquellos, concediéndose por la Empresa licencia por los citados días, sin que ésta pueda repetirse más de una vez al mes. A tal efecto, se aportará el correspondiente parte médico y justificante de que no existe otra persona que pueda atender al hijo/a enfermo/a, para lo cual bastará con una declaración del empleado/a en tal sentido.

En caso de que los padres trabajen en la Empresa, sólo uno de ellos podrá

disfrutar de este tipo de licencia.

Las horas de ausencias por este motivo deberán recuperarse posteriormente y sólo en el caso de que dicha recuperación no fuese posible, se descontaran de las retribuciones a percibir por el empleado/a.

7. Cada empleado/a tendrá derecho a seis meses de permiso no retribuido, por cada período de dos años, con reserva del puesto de trabajo, siempre que el objetivo del mismo esté relacionado con aspectos formativos o educativos (reciclaje del puesto de trabajo, cursos relacionados con el mismo, estudios académicos, universitarios o en el extranjero, masters, etc.).

Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado, el empleado/a se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba con anterioridad al mismo.

La vacante que se produzca mientras tanto será inmediatamente cubierta en la forma que legalmente proceda, por el tiempo solicitado por el empleado/a.

8 . Cada empleado/a tendrá derecho, por motivos personales, a un permiso no retribuido de tres meses cada dos años; la concesión del citado permiso se condicionará, en todo caso, a las necesidades del servicio, requiriéndose informe favorable de la jefatura correspondiente.

Una vez agotado el tiempo de permiso solicitado, el empleado/a se reincorporará al puesto y plaza que ocupaba anteriormente.

Artículo 14. Reducción de Jornada por Guarda Legal

1. El empleado/a que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años, anciano que requiera especial dedicación o un disminuido psíquico, físico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

2 . Para el cálculo del valor hora aplicable a dicha reducción se tomará como base la totalidad de las retribuciones íntegras mensuales que perciba el empleado/a, dividida entre el número de días naturales del correspondiente mes y, a su vez, este resultado por el número de horas que el empleado/a tenga la obligación de cumplir de media, cada día.

3. Cuando lo permita la organización del trabajo de la unidad, se concederá al empleado/a la parte de la jornada que convenga a sus intereses personales

Artículo 15. Excedencia Forzosa

Los empleados/as de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A.

pasarán a la situación de excedencia forzosa cuando sean designados o elegidos para el desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Los empleados/as que accedan a la situación de excedencia forzosa disfrutarán de los derechos que establece el número 1, del artículo 46º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de tal/es derecho/s, se concretan los siguientes:

1. A los empleados/as que se hallen en situación de excedencia forzosa se les reservará la plaza que ocupasen, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Los puestos que deben quedar reservados para su provisión, en su momento, por los empleados/as en situación de excedencia forzosa podrán ser desempeñados, entre tanto, con carácter de interinidad.

2. A los empleados/as en situación de excedencia forzosa se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, consolidación del grado personal, trienios y derechos pasivos, así como de cómputo del periodo mínimo de servicios efectivos para solicitar el pase a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Quienes pierdan la condición en virtud de la cual fueron declarados en la referida situación, deberán solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo de un mes.

Artículo 16. Excedencias Voluntarias

1. Los empleados/as tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a.

Este derecho sólo podrá ejercitarse por uno de los cónyuges. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

La excedencia podrá solicitarse en cualquier momento posterior a la fecha del nacimiento o resolución judicial de adopción, debiendo acreditarse previamente por el peticionario o peticionaria que no desempeña actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo o hija menor.

El periodo de permanencia en dicha situación será computable a efectos de trienios, consolidación del grado personal, derechos pasivos y solicitud de excedencia voluntaria por interés particular de acuerdo con lo dispuesto en la Ley que regula esta figura. Durante el primer año, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban, y transcurrido éste, dicha reserva lo será a



puesto de igual nivel y retribución.

Si antes de la finalización del periodo de excedencia por cuidado de hijo o hija no se solicita el reingreso al servicio activo, el empleado/a será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el acogimiento de menores producirá los mismos efectos que la adopción durante el tiempo de duración del mismo.

2. Podrá concederse igualmente la excedencia voluntaria a los empleados/as cuando lo soliciten por interés particular.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La falta de petición de reingreso al servicio activo dentro del periodo de duración de la excedencia voluntaria por interés particular comportará la pérdida de la condición de empleado/a.

3. Asimismo procederá declarar, de oficio o a solicitud del interesado, en situación de excedencia voluntaria, a los empleados/as cuando se encuentren en servicio activo en cualquiera de las Administraciones Públicas, salvo que hubieran obtenido la oportuna compatibilidad o pasen a prestar servicios en Organismos o Entidades del sector público y no les corresponda quedar en las situaciones de servicio activo o excedencia forzosa.

A los efectos de lo previsto en este número, deben considerarse incluidos entre los Organismos o Entidades del sector público, aquellas Empresas controladas por las Administraciones Públicas por cualquiera de los medios previstos en la legislación mercantil en las que la participación del capital, directa o indirectamente, de las citadas Administraciones Públicas sea igual o superior al porcentaje legalmente establecido.

Los empleados/as podrán permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio origen a la misma. Una vez producido el cese en ella, deberán solicitar el reingreso al servicio activo, en el plazo máximo de 30 días.

4. La situación de excedencia voluntaria regulada en los números anteriores, excepto lo dispuesto en el número 1 de este artículo, no produce, en ningún caso, reserva de plaza y los empleados/as que se encuentren en la misma no devengarán retribuciones ni les será computable el tiempo permanecido en tal situación a efectos de promoción, antigüedad y derechos pasivos. El reingreso al servicio activo procedente de estas situaciones se producirá en el plazo máximo





de 30 días.

Capítulo IV. Condiciones Económicas

Artículo 17. Normas Generales y Comunes

1. Los empleados/as de la S.M.A.S.S.A. sólo serán remunerados por los conceptos y en las cuantías que se establecen en este Convenio.
2. En consecuencia, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este Convenio ni, incluso por confección de proyectos, o dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.
3. La ordenación del pago de gastos de personal tiene carácter preferente sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los correspondientes fondos de la Empresa, la cual regulará, mediante las resoluciones oportunas, el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados/as de las cantidades que hayan dejado de satisfacerles.
4. Los empleados/as que, por la índole de su función, por la naturaleza del puesto de trabajo que desempeñe o por estar individualmente autorizados/as, realicen una jornada de trabajo reducida, experimentarán una reducción proporcional de las retribuciones correspondientes a la jornada completa, tanto básicas como complementarias. Idéntica reducción se practicará sobre las pagas extraordinarias. Se exceptúa de esta reducción el complemento familiar.
5. El abono de las retribuciones se efectuará mediante ingreso en cuenta bancaria o mediante entrega de talón nominativo.
6. Los recibos de salarios estarán a disposición de los trabajadores a partir del día anterior al de cobro, y en horario hábil de oficina.
7. La Empresa establecerá las normas necesarias para que el personal que se encuentre trabajando, pueda hacer efectivo el cobro de sus haberes en el día de pago.
8. Se establece mensualmente la posibilidad de solicitar la concesión de un anticipo sobre el salario de hasta 240,40 euros (doscientos cuarenta euros y cuarenta céntimos). La fecha de pago de este anticipo será el día 20 de cada mes; si coincide en jornada festiva, sábado, podrá variarse pero nunca eliminarse, debiendo solicitarse antes del día 19.
9. El pago de las retribuciones se efectuará por mensualidades vencidas y documentalmente, antes del día cinco de cada mes.

Artículo 18. Conceptos Retributivos

1. Las retribuciones de los empleados y empleadas son básicas y complementarias.

2. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo.

b) Trienios.

c) Las pagas extraordinarias.

3. Son retribuciones complementarias:

d) Complemento de destino.

e) Complemento específico, que se desglosa a su vez en:

- Complemento específico.

- Complemento por incompatibilidad.

- Complemento de jornada partida.

- Complemento de turnicidad.

- Complemento de nocturnidad.

- Complemento de riesgo económico.

- Complemento por sábados, domingos y festivos.

- Complemento por peligrosidad, penosidad o toxicidad.

f) Complemento de conducción de vehículos.

g) Complemento por asistencia y puntualidad.

h) Complemento familiar.

i) Horas extraordinarias.

4. Las retribuciones básicas y complementaria que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidad completas y con referencia a la situación y derechos del empleado/a el primer día hábil del mes a que corresponda, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

a) En el mes de su contratación, en el de reingreso al servicio activo, y en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución.

b) En el mes en que se cese en el servicio activo, salvo que sea por motivos de fallecimiento, jubilación o retiro; y en el de iniciación de permisos sin derecho a retribución.

5. A los efectos de ordenación del salario los conceptos de complemento de destino y complemento específico tendrán la consideración de complementos de puesto de trabajo.

6. Todos los conceptos establecidos en este artículo, excepto el complemento familiar se computarán como base de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 19. Sueldo

1. El sueldo es el que corresponde a cada uno de los 5 grupos de clasificación en que se organizan los empleados/as de la Empresa.

2. A estos efectos, los sueldos que corresponden a cada una de las categorías se calcularán teniendo en cuenta las siguientes cuantías, referidas a 12 mensualidades.

Categoría	Grupo	Nivel	Sueldo mensual		Sueldo anual	
			Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Tit. superior	A	20	167.696	1.007,88	2.012.358	12.094,51
Tit. medio	B	18	142.329	855,41	1.707.944	10.264,95
Tec. auxiliar delin.	C	16	106.096	637,65	1.273.154	7.651,81
Tec. auxiliar mant.	C	16	106.096	637,65	1.273.154	7.651,81
Admtvo..	C	16	106.096	637,65	1.273.154	7.651,81
Admtvo. depósito	C	16	106.096	637,65	1.273.154	7.651,81
Admtvo. aparcam.	C	16	106.096	637,65	1.273.154	7.651,81
Inspector	D	16	86.752	521,39	1.041.025	6.256,69
Mecánico I	D	14	86.752	521,39	1.041.025	6.256,69
Mecánico II	D	16	86.752	521,39	1.041.025	6.256,69
Vigilante	D	14	86.752	521,39	1.041.025	6.256,69
Conductor	D	14	86.752	521,39	1.041.025	6.256,69
Aux. admtvo.	D	14	86.752	521,39	1.041.025	6.256,69
Aux. conductor	E	13	79.198	475,99	950.370	5.711,84
Aux. manten.	E	13	79.198	475,99	950.370	5.711,84
Ordenanza	E	12	79.198	475,99	950.370	5.711,84
Limpiadora	E	12	79.198	475,99	950.370	5.711,84

Artículo 20. Trienios

1. Los incrementos retributivos por trienios consisten en una cantidad igual para

cada grupo por cada tres años de servicios efectivos en la S.M.A.S.S.A.

2. El valor del trienio que corresponde a cada una de las categorías se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías, referida a 12 mensualidades.

Categoría	Trienio valor mensual		Trienio valor anual	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Tit. superior	6.441	38,71	77.296	464,56
Tit. medio	5.154	30,98	61.849	371,72
Tec. auxiliar delin.	3.868	23,25	46.414	278,95
Tec. auxiliar mant.	3.868	23,25	46.414	278,95
Admtvo.	3.868	23,25	46.414	278,95
Admtvo. depósito	3.868	23,25	46.414	278,95
Admtvo. aparcam.	3.868	23,25	46.414	278,95
Inspector	2.584	15,53	31.004	186,34
Mecánico	2.584	15,53	31.004	186,34
Mecánico II	2.584	15,53	31.004	186,34
Vigilante	2.584	15,53	31.004	186,34
Conductor	2.584	15,53	31.004	186,34
Aux. admtvo.	2.584	15,53	31.004	186,34
Aux. conductor	1.938	11,65	23.256	139,77
Aux. manten.	1.938	11,65	23.256	139,77
Ordenanza	1.938	11,65	23.256	139,77
Limpiadora	1.938	11,65	23.256	139,77

3. Los trienios se devengarán mensualmente a partir del día primero del mes siguiente al que se cumplan tres o múltiplos de tres años de servicios efectivos.

4. Cuando un empleado/a cambie de puesto de trabajo percibirá los trienios en la cuantía asignada a su nuevo grupo de clasificación.

Artículo 21. Pagas Extraordinarias

1. Las pagas extraordinarias serán dos al año, por un importe cada una de ellas igual a la retribución fija y periódica mensual por categoría, que integrarán, los siguientes conceptos: salario, antigüedad, complemento de destino, complemento de asistencia y puntualidad y el complemento específico, excluyendo de este último los siguientes complementos: complemento de riesgo económico, complemento de nocturnidad, complemento día festivo y complemento de peligrosidad, penosidad o toxicidad a que se refiere el apartado G) del artículo 23.

Se devengarán antes del día 16 de los meses de junio y diciembre y con referencia a la situación y derechos del empleado/a en dichas fechas, salvo en los siguientes casos:

a) Cuando el tiempo de servicios prestados fuera inferior a la totalidad del periodo

correspondiente a una paga extraordinaria, ésta se abonará en la parte proporcional que resulte según los meses y días de servicio efectivamente prestado.

b) Los empleados/as en servicio activo, con permiso sin derecho a retribución, devengarán pagas extraordinarias en las fechas indicadas, pero su cuantía experimentará la correspondiente reducción proporcional.

c) En caso de cese en el servicio activo, la última paga extraordinaria se devengará el día del cese y con referencia a la situación y derechos del empleado/a en dicha fecha, pero en cuantía proporcional al tiempo de servicios efectivamente prestados.

2. A los efectos previstos en el número anterior, el tiempo de duración de permisos sin derecho a retribución no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados.

3. El importe de cada paga extraordinaria es el siguiente:

Categoría	Gratificación extraordinaria	
	Pesetas	Euros
Tit. superior	337.524	2.028,56
Tit. medio	294.629	1.770,76
Tec. auxiliar del.	239.692	1.440,58
Tec. auxiliar mant.	239.692	1.440,58
Admtvo.	239.692	1.440,58
Admtvo. Depósito	239.692	1.440,58
Admtvo. Aparcamiento	239.692	1.440,58
Inspector	218.724	1.314,56
Mecánico I	203.464	1.222,84
Mecánico II	218.724	1.314,56
Vigilente	203.464	1.222,84
Conductor	203.464	1.222,84
Aux. admto.	203.464	1.222,84
Aux. conductor	190.953	1.147,65
Aux. manten.	190.953	1.147,65
Ordenanza	187.105	1.124,52
Limpiadora	187.105	1.124,52

Las cantidades que se indican en concepto de pagas extraordinarias serán abonadas con los incrementos por trienios que corresponda al empleado/a en las

fechas de sus respectivos devengos.

Artículo 22. Complemento de Destino

1. El complemento de destino será el correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, según lo dispuesto en el catálogo o relación de puestos de trabajo vigente.
2. Los puestos de trabajo se clasifican en 30 niveles, respetando los siguientes intervalos para cada grupo de clasificación:

Grupo	Intervalo (nivel destino)
A	20 - 30 Ambos inclusive
B	18 - 26 Ambos inclusive
C	16 - 22 Ambos inclusive
D	14 - 18 Ambos inclusive
E	12 - 14 Ambos inclusive

3. A estos efectos, el complemento de destino, que corresponde a cada categoría, se calculará teniendo en cuenta las siguientes cuantías, referidas a 12 mensualidades.

Categoría	Grupo	Nivel	Complemento destino	
			Pesetas	Euros
Tit. superior	A	20	66.834	401,68
Tit. medio	B	18	60.006	360,64
Tec. auxiliar delin	C	16	53.181	319,63
Tec. auxiliar mant.	C	16	53.181	319,63
Admtvo.	C	16	53.181	319,63
Admtvo. depósito	C	16	53.181	319,63
Admtvo. aparcam.	C	16	53.181	319,63
Inspector	D	16	53.181	319,63
Mecánico I	D	14	46.355	278,60
Mecánico II	D	16	53.181	319,63
Vigilante	D	14	46.355	278,60
Conductor	D	14	46.355	278,60
Aux. admtvo.	D	14	46.355	278,60
Aux. conductor	E	13	42.940	258,08
Aux. manten.	E	13	42.940	258,08
Ordenanza	E	12	39.525	237,55
Limpiadora	E	12	39.525	237,55

Artículo 23. Complemento Específico

1. El complemento específico retribuirá las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

2. En ningún caso, podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente 2 o más de las condiciones particulares mencionadas en el número 1 de este artículo, que puedan concurrir en el puesto de trabajo. El establecimiento del complemento específico para puestos no valorados, o modificación del existente, exigirá, con carácter previo, que por la Empresa se efectúe una valoración del puesto de trabajo atendiendo, al menos, a una de las circunstancias expresadas en el número 1 de este artículo.

Subconceptos del complemento específico

A) Complemento específico.

1. El complemento específico asignado a cada categoría de la S.M.A.S.S.A. se detalla a continuación y se abonarán en las 12 mensualidades.

Categoría	Complemento específico	
	Pesetas	Euros
Tit. superior	44.147	265,33
Tit. medio	37.924	227,93
Tec. auxiliar delin.	30.064	180,69
Tec. auxiliar mant.	30.064	180,69
Admtvo.	30.064	180,69
Admtvo. depósito	30.064	180,69
Admtvo. aparcam.	30.064	180,69
Inspector	28.440	170,93
Mecánico I	22.140	133,06
Mecánico II	28.440	170,93
Vigilante	22.140	133,06
Conductor	22.140	133,06
Aux. admtvo.	22.140	133,06
Aux. conductor	20.648	124,10
Aux. manten.	20.648	124,10
Ordenanza	20.270	121,82
Limpiadora	20.270	121,82

2. Asimismo, en el complemento específico, la condición particular de dedicación retribuirá la disponibilidad para acudir a prestar servicio, fuera de su jornada habitual en aquellos puestos de trabajo en los que esta circunstancia sea valorada y negociada entre la empresa y el comité.

B) Complemento por incompatibilidad.

1. La condición particular de incompatibilidad, retribuirá la incompatibilidad para el desempeño de un segundo puesto o actividad en el sector público o el ejercicio, por sí o mediante sustitución, de actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia, por sí o por persona interpuesta, o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares, de acuerdo con las siguientes especificaciones:

a) La cuantía de esta condición particular del complemento específico vendrá determinada de acuerdo con el nivel de valoración asignado a cada puesto de trabajo desempeñado.

b) A estos efectos se determinan mensualmente las siguientes cuantías, referidas a 12 mensualidades.

Categoría	Complemento por incompatibilidad	
	Pesetas	Euros
Tit. superior	38.088	228,92
Tit. medio	33.613	202,02
Tec. auxiliar delin.	29.593	177,86
Tec. auxiliar mant.	29.593	177,86

Categoría	Complemento por incompatibilidad	
	Pesetas	Euros
Admtvo.	29.593	177,86
Admtvo. depósito	29.593	177,86
Admtvo. aparcam.	29.593	177,86
Inspector	29.593	177,86
Mecánico I	27.459	165,03
Mecánico II	29.593	177,86
Vigilante	27.459	165,03
Conductor	27.459	165,03
Aux. admtvo.	27.459	165,03
Aux. conductor	27.410	164,74



Aux. manten.	27.410	164,74
Ordenanza	27.355	164,40
Limpiadora	27.355	164,40

c) Con carácter general, este complemento se aplicará a todos los trabajadores de la Empresa. No obstante, se podrá renunciar por escrito a la misma, comunicándolo a la Dirección de la Empresa, surtiendo efectos desde el uno del mes siguiente.

d) El trabajador que habiendo renunciado desee acogerse de nuevo al régimen de incompatibilidad, no podrá hacerlo hasta que haya transcurrido 12 meses desde la renuncia a la misma, surtiendo efectos desde el día 1 del mes siguiente a la fecha en que el empleado/ a hubiese optado por su aplicación individual.

2. No obstante, por excepción podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajos que comporten la percepción de complementos específicos, o concepto equiparable, cuando la cuantía de éstos, no supere el 30% de la retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad. Por ello, cuando las cuantías del complemento específico fijado supere el porcentaje antes señalado, el empleado/a deberá renunciar a la diferencia para que pueda autorizársele la compatibilidad.

C) Complemento por Jornada Partida.

1. El personal que preste su servicio en SARE en jornada partida, percibirá la cantidad de 16.205 ptas. (97,37 euros) mensuales, referida a las 12 mensualidades.

2. El personal del resto de los servicios que circunstancialmente deban realizarlo por no ser su jornada habitual se le abonará una cantidad mensual con arreglo a la siguiente tabla:

	Cantidad mensual	
	Pesetas	Euros
Media semanal		
1 día cada semana	3.241	19,48
2 días cada semana	9.247	55,58
3 días cada semana	11.019	66,23
4 días cada semana	12.964	77,91
5 días cada semana	16.205	97,39

D) Complemento por Riesgo Económico.

1. Se fija una cantidad mensual como plus de riesgo económico para el personal que realiza funciones de cobranza de:

6.322 pesetas/mes (38,00 euros/mes) para conductor y auxiliar de conductor.

11.190 pesetas/mes (67,25 euros/mes) para el personal administrativo.

Estas cantidades serán percibidas por los trabajadores/as afectados durante 11 mensualidades al año.

2. Este complemento se les abonará a otros empleados/as que manejen fondos de la Empresa o realicen funciones de cobranza a propuesta de cualquiera de las partes y se negociará con el Comité de Empresa.

E) Complemento por sábados, domingos y festivos.

Se abonará la cantidad de 7.562 pesetas/día (45,45 euros/día) a aquellos empleados/as que presten su jornada normal en dichos días.

F) Complemento de nocturnidad.

1. Se abonará la cantidad de 2.701 pesetas/día (16,23 euros/día) a aquellos empleados/as que presten su jornada de trabajo en el horario comprendido entre las 22 y las 6 horas del día siguiente, siempre y cuando sea una característica fija del puesto, determinada en el calendario a que se hace mención en el artículo 7 (Calendario de Trabajo).

2. Igualmente se abonará la cantidad anterior si la jornada del empleado es coincidente en 5 o más horas con el horario señalado como nocturno. Fuera de estos casos se abonará la parte proporcional correspondiente.

G) Complemento de Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad.

1. Se abonará la cantidad de 355 ptas./día (2,14 euros/días) al personal cuya actividad incluya condiciones de especial toxicidad, penosidad o peligrosidad de acuerdo con lo establecido en la Normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales.

2. Para compensar la desigualdad del complemento específico de las categorías a las que se ha equiparado al personal de la S.M.A.S.S.A. con respecto al Excmo. Ayuntamiento, al no haberse realizado una valoración de puestos de trabajo, este complemento se abonará previa negociación con el Comité de Empresa en aquella/as categoría/as que se estime.

H) Complemento de Turnicidad.

En atención a las especiales condiciones que supone el cambio de turnos y la

sucesión o relevos en los mismos se abonará la cantidad de 19.446 pesetas (116,67 euros) mensuales a aquellos empleados/as que realicen su jornada habitual en turnos de: mañana, tarde y noche; tarde y noche; mañana y tarde; mañana y noche. Esta cantidad se abonará en 12 mensualidades.

Artículo 24. Complemento por Conducción de Vehículos

1. El objeto de este complemento es el de valorar la conducción de vehículos de la empresa como los vehículos de propiedad del empleado/a para ponerlos al servicio de esta sociedad, excepto los trabajadores a los que se haya exigido un determinado carnet de conducción en las bases de la selección por la que accedió a la condición de empleado/a de la S.M.A.S.S.A.
2. Se valorará el hecho de poner a disposición de la empresa el carnet de conducir y la conducción efectiva o vehículo en los términos expuestos durante los días que se produzca esta circunstancia.
3. Por cada día efectivo de conducción de vehículo de la empresa o propio se abonará la cantidad de 288 ptas./día (1,73 euros/día).
4. El responsable de cada servicio deberá comunicar a la Empresa la relación de empleados/as afectados y días a que se refiere a efectos de inclusión en nómina. Todo ello sin perjuicio de los mecanismos de control que la empresa estime pertinente implantar.
5. Las categorías que cobrarán estas cantidades, sin perjuicio de que se pueda ampliar a otras a propuesta y negociación entre el Comité de Empresa y la Empresa, serán: Inspectores, Ordenanzas, Técnicos de Mantenimiento y aquellos Auxiliares de Mantenimiento que les correspondan según el apartado 2, de este artículo.

Artículo 25. Complemento Salarial de Asistencia y Puntualidad

El complemento salarial de asistencia y puntualidad se abonará a los trabajadores/as con periodicidad mensual desde el día 1 de enero de 2002. Dicho complemento se retribuirá en 12 mensualidades en cuantía de 20.757 pesetas (124,75 euros) cada una de ellas.

Artículo 26. Complemento Familiar

1. El complemento familiar es una prestación que se percibe por todos los empleados/as, con independencia de sus demás retribuciones y en función de sus respectivas cargas familiares.
2. Este complemento se abonará por mensualidades vencidas y está constituido por una ayuda por cada hijo/a.

3. Tienen derecho a la ayuda por hijos/as los empleados/as que tengan:

- Hijos/as menores de 18 años.

- Hijos/as mayores de dicha edad y menores de 23 años que carezcan de empleo y no cobren sueldo o retribución alguna.

- Hijos/as mayores de dicha edad que se hallen incapacitados/as para todo trabajo.

La cuantía de dicha ayuda es de 353 pesetas (2,12 euros) por hijo/a y mes, aumentándose en un 25% en el caso de familias numerosas de primera categoría, en un 30% para las de segunda categoría y en un 35% para las que tengan categoría de honor.

4. Desde el 1.º de enero de 2.002, los empleados/as casados/as y los viudos/as que tengan hijos/as a su cargo con derecho a la ayuda indicada anteriormente, percibirán asignación por matrimonio en cuantía de 2,51 euros (417 pesetas) mensuales.

Artículo 27. Trabajos de Categoría Superior

Mientras se produce el proceso de provisión de plazas de trabajos, se podrán realizar por la Empresa nombramientos en trabajos de superior categorías, que durarán hasta que el puesto se cubra.

El empleado/a en trabajo de superior categoría habrá de reunir la titulación y los restantes requisitos requeridos para ocupar el puesto de trabajo en el que han sido nombrados.

Los trabajos de superior categoría no se tendrán en cuenta como mérito para el acceso al puesto de trabajo, sin perjuicio de su cómputo a efecto de grado personal.

La empresa, en el plazo máximo de tres meses desde que se produzca cada nombramiento en trabajo de superior categoría, procederá a proveer el puesto mediante el sistema de provisión que corresponda.

Durante el tiempo de desempeño de trabajos de superior categoría, los empleados/as devengarán todas las retribuciones correspondientes a la categoría circunstancialmente ejercitada, a excepción de los complementos personales.

Si durante el trabajo de superior categoría, el empleado/a sufriese un accidente de trabajo, percibirá las retribuciones que viniese devengando en dicha situación.

La empresa informará mensualmente al comité de empresa y secciones sindicales sobre las funciones superiores que se realicen.



Artículo 28. Horas Extraordinarias

1. Se definen como horas extraordinarias las mencionadas en el artículo 35.º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se fija el valor de la hora en la cuantía que se indica en lasiguiente tabla:

Categoría	Pesetas	Euros
Tit. superior	3.783	22,74
Tit. medio	3.265	19,62
Tec. auxiliar delin.	3.041	18,27
Tec. auxiliar mant.	3.041	18,27
Admtvo.	3.041	18,27
Admtvo. depósito	3.041	18,27
Admtvo. aparcam.	3.041	18,27
Inspector	3.041	18,27
Mecánico I	2.533	15,22
Mecánico II	2.745	16,50
Vigilante	2.533	15,22
Conductor	2.533	15,22
Aux. Admtvo	2.533	15,22
Aux. conductor	2.357	14,17
Aux. manten	2.303	13,84
Ordenanza	2.303	13,84
Limpiadora	2.303	13,84

Si la hora se realiza en festivo o durante el horario comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, se incrementará el valor anteriormente expuesto en un 40% y, si éstas son coincidentes, en un 60%, exceptuándose los servicios especiales (artículo 30).

3. Solamente podrán realizarse servicio fuera de la jornada habitual cuando hayan sido autorizados previamente por la Empresa, a no ser que haya sido necesario efectuarlos para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en cuyo caso se justificarán, una vez realizados, en un plazo no superior a 5 días laborables.

Los siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes se comunicarán de inmediato.

4. Se fija en ochenta el máximo de horas que se pueden realizar por empleado/a



durante cada año natural, quedando a elección de éste/a la decisión de su abono o de su compensación en descanso. Si se excediera de límite se entenderá reducido el computo anual de la jornada en número de horas correspondiente al exceso.

Esta compensación se establece en una hora cuarenta y cinco minutos si se realiza en día hábil y horario diurno, incrementándose en cuarenta y cinco minutos si se realiza en festivo o en horario nocturno.

El seguimiento y control del exceso de estas jornadas se efectuará por el Comité de Empresa de acuerdo con las facultades que le confiere el Estatuto de los Trabajadores.

5. La Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales sobre las horas extraordinarias que se devenguen, especificando las causas que las han motivado, empleados/as que las han percibido y Servicio al que están adscritos.

6. Las distintas Jefaturas de Servicio asignarán de forma rotativa e igualitaria, la distribución de las horas extraordinarias entre el personal que las solicite, siempre que las necesidades del Servicio no lo impidan.

7. En caso de no compensación, las horas extras realizadas hasta el día 15 de cada mes serán abonadas en la nómina de dicho mes, y las realizadas con posterioridad a dicho día lo serán en la mensualidad siguiente.

Artículo 29. Gastos de Desplazamiento

1. La cuantía de la indemnización a percibir como gastos de desplazamiento por los empleados/as por el uso de su propio vehículo, cuando voluntariamente lo utilicen y la empresa lo autorice, será 26 pesetas/kilómetro (0,16 euros/kilómetro)

2. Para aquellos empleados/as del servicio SARE que tengan que desplazarse a la barriadas del El Palo, Huelin o aquellas zonas periféricas de nueva creación se les abonará por gastos de desplazamiento 248 pesetas (1,49 euros), por cada trayecto de ida y vuelta efectuado, o bien el importe de precio del billete ordinario (ida y vuelta), que presta servicios a la barriada correspondiente, aplicándose en todo caso la condición más favorable para el empleado/a.

Artículo 30. Servicios Especiales

1. En casos especiales de Semana Santa y Feria, la jornada de trabajo podrá exceder de la normal para la debida atención del servicio público que se presta, considerándose este tiempo que rebase la jornada normal como extraordinario. Para la realización de estas horas se pedirá personal voluntario.



2. La cuantía de su retribución se pactará con un mes de antelación entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en base a los servicios a realizar.

Capítulo V. Prestaciones Sociales

Artículo 31. Asistencia Jurídica y Garantías

1. Por la S.M.A.S.S.A. se designará a su cargo, la defensa del trabajador que, como consecuencia del ejercicio de sus funciones, sea objeto de actuaciones judiciales, asumiendo las costas, fianzas, multas e indemnización y gastos que se deriven, salvo en los casos que se reconozca en la sentencia culpa, dolo, negligencia o mala fe; asimismo, salvo renuncia expresa del propio trabajador o ser la S.M.A.S.S.A. la demandante.

2. El tiempo que el empleado/a utilice en las actuaciones judiciales mencionadas en el apartado anterior, será considerado como tiempo de trabajo efectivo, salvo que concurren algunas de la excepciones en él contenidas.

3. La Empresa garantizará, sin merma económica alguna, la adscripción del empleado/a que preste sus servicios como conductor a un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, en caso de retirada temporal o definitiva del carné de conducir, cuando la misma se derive del ejercicio de sus funciones, y no se aprecie dolo o mala fe del empleado/a.

4. La empresa asesorará convenientemente en derecho a todos los empleados/as cuando el ejercicio de sus funciones sea susceptible de entrañar responsabilidad civil o penal.

5. En caso de detención o privación de libertad, de un empleado/a, por causa ajena al desempeño de su puesto de trabajo, tendrá derecho a un permiso sin sueldo de hasta seis meses o a excedencia voluntaria, con incorporación a su puesto de trabajo de origen si fuera posible, siempre que dicho derecho no esté limitado por la instrucción de expediente disciplinario.

6. Cuando el trabajador estuviese citado para declaración o asistencia a juicio relacionado con su trabajo en la Empresa, su comparecencia será de inexcusable cumplimiento. Si la comparecencia debe efectuarse fuera de su jornada efectiva de trabajo, tendrá derecho a una indemnización de 4.027 pesetas (24,21 euros) por cada asistencia.

Artículo 32. Seguro de Vida y Accidente

La empresa se obliga a suscribir una póliza de vida y accidente, cuyos asegurados/as son los empleados/as en activo de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A.



Las cuantías aseguradas respecto de cada trabajador/a, se corresponde con las siguientes cantidades:

a) Jubilación por invalidez:	3.000.000 ptas. (18.030,36 euros)
b) Fallecimiento en activo:	3.000.000 ptas. (18.030,36 euros)

Artículo 33. Seguro de Responsabilidad Civil

La empresa tiene contratada póliza de seguros de responsabilidad civil general, en la que queda comprendida la actuación del personal de la empresa en el desempeño de sus trabajos al servicio de la misma.

Artículo 34. Prestaciones

1. Los empleados/as fijos de la empresa podrán percibir las siguientes prestaciones:

a) Por matrimonio: El empleado/a percibirá por este concepto la cantidad de 11.519 pesetas (69,23 euros), a cargo de la empresa.

b) Por natalidad: El empleado/a percibirá en concepto de natalidad, la cantidad de 9.205 pesetas (55,33 euros), por cada hijo/a y beneficiario de ayuda familiar.

c) Por enfermedad, accidente o baja maternal: Se abonará el 100% del salario real a cargo de la Empresa.

En cualquier caso, si la entidad gestora obligada al pago, no realizase el mismo en el plazo (un mes), la empresa anticipará el abono de la prestación por maternidad, siendo reintegrado por el empleado/a las cantidades objeto del anticipo una vez se realice el pago de dicha prestación por la Entidad que corresponda.

d) La empresa abonará mensualmente la cantidad de 21.116 pesetas (126,91 euros) por cada hijo/a o cónyuge discapacitado/a que reúna las siguientes condiciones:

Estar afectado/a por una disminución, previsiblemente permanente, en sus facultades físicas, psíquicas o sensoriales, de la que se derive una minusvalía en grado igual o superior al 33% que se determina en el R.D. 383/1984, de 1 de febrero, o bien el que se determine en la norma que la sustituya o estar afectado/a por un proceso degenerativo que pudiera derivar en minusvalía, en las prestaciones en que así se establezca expresamente.

No estar comprendido/a en el campo de aplicación del sistema de la seguridad social, por no desarrollar una actividad laboral.



Para ser beneficiario/a de esta prestación, el discapacitado/a no podrá superar el 70% del salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Este porcentaje será del 80% siempre que el discapacitado/a conviva y dependa económicamente del empleado/a.

Tras el fallecimiento o jubilación del empleado/a, esta cantidad se mantendrá por la Empresa a favor de los beneficiarios/as de los mismos/as y mientras perduren las circunstancias que lo otorgaron.

e) Por ayuda escolar:

La empresa establece una ayuda escolar anual para los hijos/as de los empleados/as con la siguiente cuantía:

Concepto	Pesetas	Euros
Guardería o educación infantil	17.125	102,92
Educación primaria o equivalente	9.132	54,88
Educación secundaria, B.U.P. C.O.U., F.P. II y Grado Medio, o equivalente	17.694	106,35
Estudios universitarios o de doctorado en Málaga y FP de grado superior	28.540	171,53
C.A.P.	17.694	106,35

Las anteriores denominaciones lo son a título orientativo y podrá sustituirse la ayuda reseñada por otras que fueran equivalentes a juicio de la Comisión Paritaria o de Seguimiento del Convenio.

Cualquier otra prestación distinta de las que se indican en el cuadro anterior, será informada por dicha Comisión y resuelta por la Empresa.

Se establecen becas de 54.015 pesetas (324,64 euros), cada una, para estudios universitarios fuera de Málaga.

Estas ayudas se abonarán en la nómina de septiembre.

Esta prestación la percibirán los empleados y empleadas por aquellos familiares que están incluidos en su cartilla de la Seguridad Social o que convivan con él, y por el cónyuge y los hijos/as aún en el supuesto de que no lo estén, siempre que acrediten la situación de paro.

En caso de que ambos cónyuges sean empleados de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A., estas prestaciones sólo las percibirá uno de ellos.

A estos efectos también se percibirá ayuda por los hijos/as del cónyuge cuando se constate la convivencia de aquellos/as con el empleado/a.

Con el fin de incentivar la formación de los empleados/as de la Sociedad Municipal

de Aparcamientos y Servicios, S.A., se establecen las ayudas que a continuación se especifican:

Conceptos	Pesetas	Euros
Curso de orientación Universitaria, Acceso a la Universidad para mayores de 25 años y Graduado escolar	28.541	171,53
Formación Profesional I	85.620	514,59
Formación Profesional II, III y B.U.P.	114.160	686,11
Estudios de Diplomatura Universitaria o Escuelas de Idioma, Artes y Oficios	171.240	1.029,17
Estudios Universitarios superiores	114.160	686,11
En caso de estudios Universitarios Superiores a los que no se pueden acceder con Título de Diplomatura Universitaria	285.399	1.715,29
Doctorados	57.079	343,05
C.A.P.	17.694	106,35

Se abonará el 30% de la misma cuando se produzca la matriculación del primer año del ciclo escogido, o la del ciclo, si este es de un solo año, y el resto cuando se obtenga la titulación oportuna. En el caso de matricularse en asignaturas sueltas, se abonará la parte proporcional correspondiente.

Sólo se abonará por un tipo de estudio o carrera y sólo se obtendrá una segunda ayuda cuando se haya obtenido la titulación de la primera .

En los casos de estudios ya iniciados, se abonará la diferencia entre el 30% de la ayuda correspondiente y la suma de la ayudas recibidas con anterioridad por esos mismos estudios.

Las ayudas para la incentivación de empleados/as de la Empresa, se abonarán en el primer trimestre del año siguiente al que los soliciten.

f) Los empleados/as percibirán una ayuda económica para hacer frente a los gastos originados por la compra de prótesis sanitarias, abonándoseles, previa justificación mediante factura y receta médica, las cantidades en su límite máximo que se señalan:

Se suprimen aquellas prótesis que estén incluidas en las ayudas por este concepto que concede el Servicio Andaluz de Salud.

Concepto	Importe máximo		Periodo de concesión
	Pesetas	Euros	
Gafas todo uso	11.385	68,43	3 años
Gafas bifocales	16.265	97,76	3 años y 1 año (menores de 14 años)
Cristales dos	8.134	48,88	Anual
Cristales uno	4.067	24,45	Anual



Lentillas	10.734	64,51	Anual
Empastes (máx. 12 piezas)	4.772	28,68	10 años
Prótesis dental completa	81.331	488,81	10 años
Prótesis dental media	40.767	245,01	10 años
Pieza dental implantada	14.639	87,98	10 años (máximo 12 piezas)
Aparato de ortodoncia	94.576	568,41	2 años
Zapatos y botas ortopédicas	9.231	55,48	6 meses (0 a 2 años) 1 año (2 a 14 años) 2 años (mayor 14 años)
Medias panty	3.775	22,69	Anual
Medias normales	3.019	18,15	Anual
Medias cortas	2.565	15,41	Anual
Tobilleras	1.509	9,07	Anual
Prótesis auditiva	65.065	391,05	2 años
Aparato de fonación	Según factura		

Cualquier otra prestación distinta de las que se indican en el cuadro anterior, será informada por la Comisión Paritaria o de Seguimiento del Convenio y resuelta por la empresa.

En caso de que ambos cónyuges sean empleados/a de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A., estas prestaciones sólo las percibirá uno de ellos.

Estas prestaciones la percibirán los empleados/as por aquellos familiares que estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social o que tengan la condición de beneficiarios de Seguridad Social, y por el cónyuge y los hijos/as aun en el supuesto de que no lo estén, siempre que acrediten la situación de paro.

g) A los empleados/as que, posteriormente a su ingreso, se les exija, por la Empresa o por Ley, un carné distinto al requerido en las normas de ingreso, se les gestionará la obtención del nuevo carné. Asimismo, la Empresa se encargará de gestionar la renovación del carné de conducir a aquellos empleados/as que se les haya exigido dicho requisito en los procesos de ingreso, promoción o provisión.

h) A todo empleado/a que justifique documentalmente la asistencia de su cónyuge, padre o madre o hijos/as que convivan con él y/o ella, a algún programa de rehabilitación para drogo dependientes en régimen de internado, en centros reconocidos oficialmente, se les abonará mensualmente, y mientras dure el tratamiento, la cantidad de 18.062 pesetas (108,55 euros). La concesión y duración de esta ayuda requerirá informe favorable del Centro de Rehabilitación.

2. Los empleados/as no fijos tendrán derecho a las prestaciones especificadas en las letras a, b, y c, del número anterior. En cuanto a las restantes prestaciones económicas que se establecen en este artículo del convenio, también se abonarán a los/as trabajadores/as vinculados/as a la Empresa mediante cualquier tipo o



modalidad de contrato temporal, aunque la/s cantidad/es que por tal/es prestación/es pudieran corresponderle la percibirá/n en cuantía/s directamente proporcional al tiempo trabajado con carácter temporal.

Artículo 35. Anticipos

1. La Empresa destinará un fondo de 18.030,36 euros (3 millones de pesetas) para la concesión de anticipos reintegrables al conjunto de sus empleados/as. De estos, 12.020,24 euros (2 millones de pesetas) se irán concediendo desde enero, mientras que los 6.010,12 euros (un millón de pesetas) restante se irán concediendo de julio a diciembre.

2. Los anticipos se concederán por un importe entre 300,51 y 2.404,05 euros (50.000 y 400.000 pesetas) y serán reintegrables como máximo en 20 meses.

3. Los anticipos deberán solicitarse por el empleado/a en impreso al efecto, acompañando los justificantes que crea oportunos para merecer su concesión.

4. No podrá solicitarse un nuevo anticipo mientras no se haya devuelto el anterior y haya transcurrido al menos un año desde el reintegro total de este. El empleado/a al que le sea concedida cualquier tipo de excedencia, o cualquier situación que interrumpa su actividad en la Empresa, salvo las derivadas de maternidad y que se presuma superior a un año, deberá reintegrar el anticipo previamente a hacerse efectiva cualquiera de dichas situaciones.

5. La concesión será resuelta dentro de los quince días siguientes a su solicitud en sentido afirmativo o negativo por la dirección de la Empresa, previo informe del Comité de Empresa.

6. Los informes del Comité de Empresa deberán respetar estrictamente el orden cronológico de presentación, salvo aquellos que sean declarados urgentes, en los que además podrá obviarse la restricción establecida en el punto 4 de este artículo, siempre que , por unanimidad de los miembros de la Comisión así se acuerde. A estos efectos se considerarán urgentes los siguientes motivos:

a) Procesos de ejecución de deuda, cuando signifique el embargo de la vivienda habitual.

b) Para casos de desahucio o adquisición de vivienda que se habite en régimen de alquiler en ejercicio de derecho de retracto y tanteo.

c) Para gastos de enfermedad no cubiertos por la Seguridad Social.

d) Para reparación de vivienda de inexcusable realización.

e) Para los gastos ocasionados por la tramitación de la separación o divorcio.

Artículo 36. Indemnización por Jubilación, Anticipo y Pensión Mínima

1. Todo empleado/a que se jubile por cualquier causa tendrá derecho a una indemnización que consistirá en 209.779 pesetas (1.260,80 euros), que se abonará en la nómina del mes en que cese por tal motivo.

2. La empresa abonará las posibles diferencias hasta llegar a la cantidad de 62.662 pesetas (376,61 euros) a todos los empleados/as que se jubilen con carácter forzoso por cualquier causa.

3. Cuando un empleado/a solicite y le sea concedida la jubilación con antelación a la edad de 65 años, la empresa le abonará una indemnización de la cuantía que se indican en función de su edad:

- 1.000.000 de pesetas, (6.010,12 euros) si tiene 64 años cumplidos.

- 1.800.000 pesetas, (10.818,22 euros) si tiene 63 años cumplidos.

- 2.500.000 pesetas, (15.025,30 euros) si tiene 62 años cumplidos.

- 3.500.000 pesetas, (21.035,42 euros) si tiene 61 años cumplidos.

- 5.000.000 pesetas, (30.050,61 euros) si tiene 60 años cumplidos.

La Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A. se compromete a incrementar los anteriores importes hasta igualarlos a los que por idéntico concepto retribuye el Excmo. Ayuntamiento de Málaga a sus trabajadores, según Convenio Colectivo de la Corporación para los años 2.000/2.003. A tal efecto, por la empresa y previa información a la Comisión Paritaria o de Seguimiento del Convenio, se concertará con Compañía de Seguros la cobertura de las correspondientes cantidades indemnizatorias en concepto de jubilación

Si el empleado/a formula su solicitud transcurridos tres meses desde el cumplimiento de la edad respectiva, la cuantía de la indemnización que le corresponderá será la fijada para la edad inmediatamente posterior.

4. A la totalidad de empleados/as que cumplan 25 años de servicios prestados en la empresa, se les abonará en concepto de gratificación por una sola vez la cantidad de 25.000 pesetas (150,25 euros).

5. Se podrán realizar planes de jubilación y bajas incentivadas para aquellos colectivos que se determinen por mutuo acuerdo, negociándose en el Comité de Empresa su cuantía y condiciones.

6. Se procurará que las vacantes que se produzcan como consecuencia de jubilación anticipada incentivada no supongan disminución del empleo en la empresa.



Artículo 37. Actividades Socio-Culturales

La empresa constituirá un fondo de 300.000 pesetas (1.803,04 euros) anuales, con el fin de desarrollar actividades culturales, sociales y recreativas, que será administrado por el Comité de Empresa y las secciones sindicales y fiscalizado por la dirección de la Empresa, comprometiéndose la misma a realizar las gestiones oportunas a los efectos de agilizar los pagos.

Artículo 38. Adecuación de Puestos de Trabajo

1. Cuando, como consecuencia de enfermedad o accidente de trabajo, un empleado/a no pueda ejercer su puesto de trabajo habitual y no corresponda la declaración de invalidez permanente, al empleado/a podrá adecuarse a un nuevo puesto, si está capacitado/a para el mismo.
2. El análisis, evaluación y propuestas de adecuación de los empleados/as mencionados en el número anterior será realizado y conforme apruebe el Comité de Seguridad y Salud.
3. Las retribuciones del empleado/a serán las correspondientes a su nuevo puesto, salvo las retribuciones básicas, el complemento de destino y el específico de valoración que serán las del puesto de origen .

Capítulo VI. Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 39. El Comité de Empresa

1. Es el órgano representativo y colegiado del conjunto de empleados/ as, sin perjuicio de la representación que corresponde a las secciones sindicales respecto de sus propios afiliados/as.
2. El Comité de Empresa recibirá información sobre la política de personal de la empresa, que le será facilitada trimestralmente.
3. El Comité de Empresa emitirá informe, con carácter previo, sobre las siguientes materias:
 - a) Traslado total o parcial de alguna de sus instalaciones.
 - b) Planes de formación de personal.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.
 - d) Cualquier asunto de personal que sea competencia del Consejo de Administración.
4. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de





las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
- b) Reducciones de jornadas, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- f) Cualquier asunto de personal que sea competencia del Consejo de Administración.

5. El Comité de Empresa será informado de todos los expedientes disciplinarios, una vez redactada la propuesta de resolución y previamente a la imposición de la sanción, siempre que en los mismos se determinen que se ha cometido faltas graves o muy graves.

6. El Comité de Empresa tendrá conocimiento y será oído en las siguientes cuestiones y materias:

- a) Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- b) Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

7. El Comité de Empresa conocerá, al menos, trimestralmente, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de su medio ambiente laboral y las condiciones de trabajo, así como de los mecanismos de prevención que se utilicen.

8. El Comité de Empresa vigilará el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y empleo y ejercerá, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

9. Ejercer una labor:

- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el



desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

10. El Comité de Empresa participará en la gestión de obras sociales para el personal que se establezcan en la Empresa.

11. El Comité de Empresa colaborará con la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

12. El Comité de Empresa informará a sus representantes en todos los temas y cuestiones a que se refiere este artículo.

13. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

14. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los temas en que la Empresa señale expresamente el carácter reservado y en todo lo citado a los párrafos 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1, del artículo 64.º, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa. En todo caso, ningún documento reservado entregado por la empresa podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la misma para fines distintos a los que motivaron la entrega.

15. La empresa facilitará al Comité de Empresa locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como dispondrá la colocación, en todos los centros de trabajo, de tablones de anuncios sindicales de dimensiones suficientes y en lugares visibles.

16. El Comité de Empresa se obliga expresamente a:

a) Cumplir y respetar lo pactado y negociado con la Empresa.

b) Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los empleados/as de la Empresa.

c) Notificar a la empresa cualquier cambio de miembros que se produzca en su seno,

17. El Comité de Empresa tendrá derecho a enviar un miembro en representación de los trabajadores al Consejo de Administración de la S.M.A.S.S.A. con voz y sin voto y, por tanto, será informado con la misma antelación que a los miembros del Consejo de los siguientes puntos:



- a) Orden del día
- b) Acta de la reunión anterior.
- c) Asuntos a tratar.

Artículo 40. Garantías Personales

Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los empleados/as, dispondrán en el ejercicio de su función representativa de las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por las dependencias de la Empresa, sin que entorpezcan el normal funcionamiento de las correspondientes unidades.
- b) La distribución libre de todo tipo de publicaciones, ya se refieran a cuestiones profesionales, sindicales y sociales.
- c) Ser oído el Comité de Empresa en los expedientes disciplinarios a que pudieran ser sometidos sus miembros durante el tiempo de su mandato y durante el año inmediatamente posterior, sin perjuicio de la audiencia al interesado regulada en el procedimiento sancionador.
- d) No podrán ser trasladados ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o sanción se base en la acción del empleado/a en el ejercicio de su representación.

Durante el periodo de representación sindical, cuando haya de realizarse un traslado o cambio de turno por necesidades del servicio que afecte a un miembro del Comité de Empresa, éste, salvo voluntariedad, será el último de entre los de su categoría en ser trasladado o cambiado de turno. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

- e) Disponer cada uno de sus miembros de 20 horas para la realización de sus funciones representativas, con las siguientes especificaciones:

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la Empresa, así como aquellas empleadas en periodos de negociación colectiva, siempre que sean reuniones conjuntas.

Para el ejercicio de este derecho bastará la presentación, en el servicio donde esté destinado cada miembro, de la correspondiente comunicación, al incorporarse a su puesto de trabajo, salvo imposibilidad manifiesta.

Podrán acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y



delegados sindicales en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración, poniéndolo previamente en conocimiento de la Empresa.

El miembro del Comité de Empresa que, además, sea delegado sindical, sólo tendrá un crédito de 20 horas.

El control de las horas sindicales será trimestral, debiendo negociarse en cada sección sindical, dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio, la forma en la que el cómputo anual de las mismas haya de realizarse.

f) La empresa queda obligada a conceder a los miembros de la representación social el/los permiso/s retribuido/s necesario/s para el ejercicio de su labor como negociadores del Convenio Colectivo de empresa, sin que estos tiempos sean deducibles del crédito horario.

Dichos tiempos comprenderán al/los día/s de negociación e igualmente dos días laborables de liberación de prestación laboral en fecha/s anterior/es y/o posterior/es al día de la reunión de la comisión negociadora, a elección de los miembros de la representación de los trabajadores en dicha comisión.

g) Los/as representantes sindicales que se encuentren en régimen de liberación sindical no podrán sufrir merma en las retribuciones que les corresponda percibir.

A petición de la sección sindical correspondiente y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, la asistencia a congresos y cursos de carácter sindical podrá ser autorizada siempre que al menos el 50% del permiso solicitado sea con cargo a los que correspondan al trabajador/a.

Artículo 41. Secciones Sindicales

1. Las centrales sindicales legalmente establecidas, podrán constituir secciones sindicales en el seno de la empresa, cuando demuestren fehacientemente que el número de sus afiliados sean al menos un 10% de los trabajadores en nómina.

2. Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías y derechos que los miembros del Comité, excepto las horas de crédito sindical concedidas a éstos, integradas en las horas que se asignan en el número siguiente a las secciones sindicales.

3. Las secciones sindicales estarán representadas a todos los efectos por delegados/as sindicales elegidos por y de entre sus afiliados y dispondrán, desde la fecha de la firma de este Convenio, de 30 (treinta) horas mensuales para la realización de sus funciones representativas.

4. Las secciones sindicales tendrán las siguientes facultades:



- a) Recoger las reivindicaciones profesionales, económicas y sociales del personal y plantearlas ante el Comité de Empresa y la propia empresa.
- b) Representar y defender los intereses de su central sindical y de los afiliados/as de la misma y servir de instrumento de comunicación entre aquélla y la empresa.
- c) Ser informados/as y oídos/as por la empresa, con carácter previo, acerca de las sanciones que afecten a sus afiliados/as y de la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/oras en general.
- d) Tener acceso a la información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.
- e) Podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical y podrán utilizar los tablones de anuncios.
- f) Previa solicitud por escrito del empleado/a que así lo desee la cuota sindical de los afiliados/as a la secciones sindicales será descontada en nómina mensualmente y se ingresará donde la misma disponga.
- g) Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de Empresa que se establezcan en materia de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto.

Artículo 42. Comisión Negociadora del Convenio

1. La comisión Negociadora del Convenio Colectivo se constituirá por la empresa o sus representantes, de una parte , y la otra, por los representantes de los trabajadores legitimados según lo dispuesto por los artículos 87º de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 8º de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.
2. La designación de los componentes de la comisión corresponderá a las partes negociadoras, quienes de mutuo acuerdo podrán designar un presidente y contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto. Así mismo, se designará un secretario que levantará acta de cada una de las sesiones que se celebre.
3. El número de miembros por cada una de las partes no superará doce miembros.
4. La comisión negociadora podrá tener un presidente con voz, pero sin voto, designado libremente por la propia comisión, quien moderará las sesiones.
5. De todas las reuniones se levantará acta que será signada junto con el secretario, al menos, por un miembro de cada una de las partes representadas.
6. Los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales implantadas en la empresa, si no forman parte en la composición de la comisión negociadora,



asistirán a las sesiones de la mesa con voz, pero sin voto.

7. El procedimiento y tramitación de la negociación colectiva será el establecido por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y su inicio según la regulación establecida en el artículo 3.3 del presente Convenio.

Artículo 43. Asambleas

1. Están legitimados para convocar asambleas:

a) Las organizaciones sindicales que tengan la condición de sindicato más representativo, directamente o a través de los delegados/as sindicales.

b) El Comité de Empresa.

c) Cualesquiera empleados/as de la empresa, siempre que su número no sea inferior al 40% de la plantilla.

2. Serán requisitos para convocar una asamblea los siguientes:

a) Comunicar por escrito a la empresa su celebración con una antelación de 2 días laborables.

b) Señalar día, hora y lugar de celebración.

c) Indicar el orden del día.

d) Acreditar la legitimación de los firmantes de la convocatoria, de conformidad con lo dispuesto en la letra c) del número 1 de este artículo.

3. Las asambleas que se celebren durante la jornada laboral no podrán rebasar en ningún caso las 20 horas anuales, de las cuales 10 corresponderán al Comité de Empresa y el resto, a partes iguales, entre las dos centrales sindicales que han obtenido representatividad en el mismo.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo del servicio, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera, siempre que tales reuniones tengan el mismo orden del día.

4. Para tratar temas específicos que afecten a colectivos concretos de áreas o servicios, se dispondrá de 6 horas que no se computarán entre las del apartado anterior. La autorización para la celebración de dichas asambleas especificadas deberán ser solicitadas con 72 horas de antelación.

Capítulo VII. Seguridad y Salud en el Trabajo



Artículo 44. Comité de Seguridad y Salud

1. El comité de seguridad y salud, que será único para toda la Empresa, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Todo empleado/a tendrá derecho, en la prestación de sus servicios, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud. La Empresa vendrá obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad y salud al personal de nuevo ingreso, o cuando tengan que aplicar nuevas técnicas que puedan ocasionar riesgos graves para el propio empleado/a, sus compañeros o terceros, ya sean con medios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El empleado o empleada vendrá obligado a seguir dichas enseñanzas, a realizar las prácticas, cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo, y a observar en su puesto de trabajo las normas dictadas en materia de seguridad y salud.

Los trabajadores/as con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, tendrán el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud de los trabajadores/as fijos. Tendrán derecho, por tanto, a formación adecuada a los riesgos del puesto de trabajo a cubrir, a equipos de protección personal, en definitiva, a todos aquellos beneficios que sobre seguridad y salud se acuerden en el convenio colectivo.

3. El comité de seguridad y salud estará formado por los delegados de prevención, de una parte y por el Director-Gerente o persona en quien delegue, que asumirá la presidencia y los/as representantes que este designe, que en su conjunto será igual en número al de los delegados/as de prevención de la otra.

4. Las reuniones del comité de seguridad y salud podrán ser mensuales y siempre que lo solicite alguna de la representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En dicha reuniones participarán, con voz pero sin voto los delegados/as sindicales y los/as asesores de la empresa y sindicato que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el número anterior.

También podrán participar empleados/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se deban de tratar en este órgano y técnicos de prevención ajenos al mismo, siempre que así lo soliciten alguna de la representaciones en el comité.

5. En cada servicio habrá un delegado/a de prevención. Dichos delegados/as serán nombrados/as por el Pleno del Comité de Empresa, dispondrán de un crédito horario de 20 horas/mes para realizar sus funciones que serán las de informar al comité de seguridad y salud, y/o al Comité de Empresa, de las

anomalías observadas, así como las de vigilancia del cumplimiento de las normas existentes en materia de seguridad e higiene. Podrán ser designados delegados/as de prevención trabajadores/as que no sean miembros del Comité de Empresa.

En este crédito horario no están incluidas las horas que se utilicen para la asistencia a las reuniones del comité de seguridad y salud.

Estas horas serán de utilización exclusiva por cada uno de los delegados y delegadas de prevención y no podrán acumularse a otras que, por cualquier causa, ya tuviera, o pudiera tener, el mismo delegado o delegada.

Artículo 45. Competencias del Comité de Seguridad y salud

Son funciones del comité de seguridad y salud.

- a) Promover el conocimiento y observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.
- b) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar las causas y de proponer las medidas de prevención oportunas.
- c) Estudiar las situaciones de peligrosidad y riesgo que conozca, y los accidentes ocurridos, analizar sus causas y realizar las propuestas concretas de prevención motivadas y razonadas con expresa indicación de la urgencia y prioridad, para los cual se llevará un registro de accidentes.
- d) Confeccionar un fichero de los locales de la empresa y una relación de las circunstancias más relevantes de los mismos, en relación con la seguridad y salud, para cuyo estudio y control, la empresa facilitará cuantos datos sean necesarios.
- e) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. Realizar visitas, tanto a los lugares de trabajo como los servicios y dependencias establecidos para los empleados/as, para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otra que considere oportunas.
- f) Promover cauces concretos de formación de personas y equipos, para recibir educación sanitarias orientada a la prevención general y específica, así como realizar campañas de información y mentalización del personal en orden a la prevención de enfermedades profesionales y riesgos.



g) Poner en conocimiento de los órganos competentes las situaciones de peligrosidad o riesgo que se produzcan de manera puntual y con carácter de urgencia, con el objeto de que por los mismos, tras los informes técnicos precisos, se puedan ordenar la paralización inmediata de las actividades, en caso de riesgo inminente de accidente.

h) Informar y hacer propuestas a tener en cuenta en la negociación colectiva y desarrollar los aspectos que contengan los acuerdos y convenios en materia de seguridad y salud.

i) Velar por la ejecución de los acuerdos del consejo de administración u otro órgano competente en materia de seguridad y salud.

j) Informar en expedientes de obras nuevas y de reforma de locales de la sociedad, siempre que afecten a la seguridad y salud, con carácter previo en los aspectos relativos a los mismos.

k) Conocer e informar la memoria y programación anual del servicio de prevención.

l) Al menos cada tres meses se revisarán los casos de accidentes y enfermedades profesionales y las medidas de prevención adoptadas.

m) En todos los artículo en los que se haga referencia al término "salud", se entenderá por este concepto el dado por la O.M.S. (Organización Mundial de la Salud).

n) Todo ello sin perjuicio de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 46. Reconocimiento Médico

1. Se realizará por la empresa un estudio de todos los puestos de trabajo existentes en la misma que determinará el mapa de riesgos profesionales. En dicho estudio se incluirán las propuestas de corrección de las condiciones de trabajo inadecuadas, cuya prioridad se determinará por el comité de seguridad y salud.

2. Anualmente se efectuará un reconocimiento médico a todos los empleados/as, de cuyo resultado deberá dárseles conocimiento. En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo, según lo establecido en el mapa de riesgos.

3. En los puestos de trabajo con especiales riesgos profesionales, la revisión se efectuará con la periodicidad necesaria que exija el riesgo.





Estos puestos de trabajo se determinarán en función del riesgo que entrañen y los reconocimientos a los que se refiere este párrafo tendrá carácter de obligatorio. No será preciso este reconocimiento cuando, a juicio del facultativo correspondiente, el trabajador/a justifique documentalmente que se encuentra sometido/a a tratamiento médico adecuado.

4. El Servicio de Prevención fomentará campañas de vacunación entre los empleados/as. En los casos en que razones de alto riesgo lo requiriesen, los empleados/as tendrán la obligación de someterse a los reconocimientos médicos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las autoridades sanitarias competentes o por el servicio de prevención.

5. Los trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos no deberán superar las 4,30 horas de trabajo efectivo continuado en la misma durante una jornada ordinaria, que se completará con otras tareas propias del puesto.

En este caso, por cada hora y treinta minutos de trabajo efectivo y continuado realizarán una pausa de descanso de 10-12 minutos, que no se computará como de trabajo efectivo a estos efectos, debiendo coincidir alguna de ellas con el periodo de descanso diario a que se refiere el artículo 10.2 (horario de trabajo) al que, en ningún caso, podrá acumularse.

Artículo 47. Uniforme de Trabajo

1. La empresa proporcionará uniformes y distintivos de trabajo en concordancia con el puesto de trabajo y la función que se realice.

El modelo concreto, número de prendas y puestos de trabajo a los que se le asignen se determinará de acuerdo con el Comité de Empresa.

2. El comité de seguridad y salud velará para que los uniformes reúnan las condiciones adecuadas a las características del puesto de trabajo de que se trate, a cuyo fin emitirá informe previo.

3. Se establece, con carácter general, una periodicidad de entrega del vestuario de verano en abril y del vestuario de invierno de septiembre a octubre. Se entregará uniformidad suficiente para prestar los servicios al que están adscritos.

4. Es obligación del personal el uso del uniforme y distintivos establecido para su colectivo, pasando a su propiedad al vencimiento de la vida útil que tengan asignadas las prendas, siendo responsabilidad del trabajador su conservación y buen uso durante el periodo de vida útil establecido.

5. Los trabajadores que por cualquier circunstancia cesen en la Empresa, deberán entregar todas las prendas integrantes del uniforme, así como los distintivos

cuando correspondan.

6 . El número de prendas, su tipo y vida útil de las mismas para cada uno de los colectivos de personal serán la que a continuación se detallan:

Personal de SARE

Dos chaquetas azul marino 3 años

Un jersey azul marino 2 años

Dos pantalones, falda o falda pantalón azul marino invierno 2 años

Dos pantalones, falda, falda pantalón azul marino verano 2 años

Tres camisas manga larga celeste 2 años

Tres camisas manga corta celeste 2 años

Una corbata azul marino 2 años

Un cinturón negro 1 año

Ocho pares de calcetines negro/azul marino

(cuatro invierno/cuatro verano) 1 año

Dos pares de zapatos negros (uno invierno/uno verano) 1 año

Ocho pares de pantys o medias (natural o azul) 1 año

Dos prendas de cabeza azul marino

(uno invierno/uno verano) 1 año

Un anorak de abrigo azul marino 3 años

Un traje de agua azul marino 3 años

Brazalete reflectantes

Casco (inspectores) 2 años

Guantes negros (inspectores) 1 año

Personal de S.A.C.

Dos pantalones de invierno azulino 1 año



Dos pantalones de verano azulino 1 año

Dos camisas manga corta azulino 1 año

Dos camisas manga larga azulino 1 año

Un anorak azul marino 2 años

Un traje de agua azul marino S/N

Unos zapatos de seguridad negros S/N

Dos jersey azul marino 2 años

Un cinturón negro 1 año

Ocho pares de calcetines azul o negro

(cuatro invierno/cuatro verano) 1 año

Un chaleco de seguridad

Personal administrativo de Aparcamientos y Depósito de Grúa

Dos chaquetas azul marino 3 años

Un jersey azul marino 2 años

Dos pantalones, falda o falda pantalón invierno azul marino 2 años

Dos pantalones, falda o falda pantalón verano azul marino 2 años

Tres camisas mangas largas blancas 2 años

Tres camisas mangas cortas blancas 2 años

Una corbata azul marino 2 años

Un cinturón negro 1 año

Dos pares de zapatos negro

(un par en verano/un par invierno) 1 año

Ocho pares de calcetines negro/azul

(cuatro verano/cuatro invierno) 1 año





Un anorak 3 años

Mecánico, aux. mantenimiento y técnicos

Dos pantalones azul o gris 1 año

Dos pantalones azul o gris 1 año

Dos camisas mangas largas azul o gris 1 año

Dos camisas mangas cortas azul o gris 1 año

Dos pares de zapatos negros (1 par verano/1 par invierno) 1 año

Ocho pares de calcetines negro o azul (4 verano/4 invierno) 1 año

Un jersey azul 2 años

Un cinturón negro 2 años

Dos cazadoras entretiempo gris o azul 3 años

Un traje de agua 3 años

Botas de seguridad de alta tensión

(sólo técnico mantenimiento) 2 años

*Al personal que se le entregue botas de seguridad no le corresponderá zapatos.

Limpiador/a

Tres blusas o blusón 1 año

Dos pantalones o leotardos 1 año

Dos pares de zapatos (1 invierno 1 verano) 1 año

Unas botas de agua 3 años

Una prenda de abrigo y agua 1 año

Guantes S/N

Capítulo VIII. Acceso, Promoción y Formación

Artículo 48. Contrataciones Especiales por Parte del Director- Gerente





El Director-Gerente queda facultado para contratar directamente y por su libre designación a personal de confianza para efectuar trabajos específicos de secretaría o asesoramiento para el Presidente del Consejo de Administración, Consejeros-Delegados, Administrador de la Sociedad, Director-Gerente, Sub-directores, Jefes de Servicios, Jefes de Departamentos y Jefes de Unidades.

Este personal no ocupará plaza fija de trabajo, ni desarrollará funciones o cometidos de otros trabajadores de la empresa, cesando en sus funciones cuando concluya la actividad o cese la persona a la que se adscribe o, en su caso, a instancia o por decisión de tal persona.

El número máximo de personas que pueden contratarse bajo esta modalidad no podrá sobrepasar los cinco.

Artículo 49. Sistema de Acceso

1. La selección de todo el personal fijo se realizará de acuerdo con la oferta pública de empleo, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre, en las que se garantice en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.
2. Para la provisión de puestos de trabajo, se nombrará un tribunal paritario compuesto por un mínimo de dos vocales en representación de la empresa, y otros dos en representación de los trabajadores y un secretario, sin voto. Deberá ser presidido por el Director-Gerente o persona en la que delegue.
3. Cada parte nombrará a sus miembros; la parte laboral nombrará por cada sindicato representado en el Comité de Empresa un trabajador, procurando tengan igual o superior nivel académico al exigido a los aspirantes a la plaza convocada. Si ello no fuese posible, dicho vocal no podrá emitir calificación del ejercicio, pero sí dar su opinión e informar al Comité de Empresa del desarrollo de las pruebas.
4. En todas las convocatorias que se realicen para cubrir las plazas que integran la Oferta Pública de Empleo, deberá establecerse la obligatoriedad de la aplicación del complemento específico por incompatibilidad.
5. A las pruebas podrá asistir los delegados sindicales, quienes presenciarán las mismas.
6. En todo caso, será preceptivo para el ingreso en la empresa el reconocimiento médico favorable.
7. El aspirante considerado apto por el tribunal, se someterá a un periodo de prueba en su nueva categoría profesional, que será de seis meses para el





personal titulado, y de tres meses para el restante personal, excepto para el personal no cualificado en que será como máximo de quince días laborables.

8. Los criterios de selección, pruebas y todo aquello relacionado con la convocatoria, será previamente elaborado por la empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 50. Promoción Interna

1. Las plazas de trabajo vacantes o de nueva creación se convocarán en promoción interna entre los trabajadores y en caso de no cubrirse, se convocarán en turno libre.

2. Los empleados/as deberán para ello poseer los requisitos exigidos legalmente, una antigüedad mínima de 2 años en la empresa y superar las pruebas que en cada caso establezca la convocatoria, las cuales deberán realizarse de forma separada a las del turno libre. Asimismo, se suprimirán aquellas materias que respondan a conocimientos o aptitudes ya demostradas para el ingreso en la categoría de origen, debiendo las restantes responder a criterios de contenido práctico necesario para la plaza o especialidad al que se acceda.

3. La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias para cubrir las bajas laborales, periodos de vacaciones, u otros días inhábiles que se produzcan en aquellos casos que resulte imprescindible, con personal procedente en primer lugar de trabajadores a tiempo parcial y en segundo lugar con trabajadores procedentes de una bolsa de trabajo que se creará y en caso de no existir, con arreglo a los criterios que se negocien con el Comité de Empresa a partir de la firma de este convenio.

Artículo 51. Relación de Puestos de Trabajo

1. La empresa confeccionará la relación de los correspondientes puestos de trabajo en la misma.

2. La relación de los puestos de trabajo determinará al menos, la denominación y características esenciales de los mismos, los requisitos mínimos que deberán reunir las personas para ocuparlos y cual será el sistema de provisión.

3. Los puestos de trabajo se agrupan, en su caso, en:

a) Grupo.

b) Nivel.

c) Puesto de trabajo y/o categoría.

d) Cualificaciones, profesiones o especialidades.





4. A cada categoría o puesto de trabajo de los mencionados en el número anterior le está asignado un grupo en función de la titulación requerida para su ingreso y un nivel de destino.

Los puestos de trabajo existentes, hasta la categoría, con indicación del grupo y del nivel de destino que le corresponden se acompañan en el Anexo I.

Artículo 52. Formación

1. La empresa elaborará un plan de formación comprensivo de todas las actividades para la formación del personal, garantizando los principios de globalidad, igualdad y eficacia en su gestión, fomentando así la carrera profesional dentro de un plan de calidad.

A este respecto se concibe la formación como un instrumento integrador en la gestión de recursos humanos juntos a la selección, diseño de carrera y promoción profesional, sistemas de incentivación y motivación, etc., todo ello en un sistema coherente interrelacionado en pro del adecuado desarrollo y cambio en la cultura organizativa del servicio que presta la Empresa, que mejore la prestación y calidad de los servicio al ciudadano y contribuya al logro de los objetivos de la organización, a la vez que promueva la calidad de la vida laboral y el desarrollo profesional y motivaciones de los empleados/as.

2. Serán objetivos generales de formación:

a) Ser instrumento básico de la modernización y profesionalización de la gestión y prestación de servicios.

b) Contribuir al desarrollo y elevación del nivel cultural y profesional de los empleados/as.

c) Facilitar el desempeño de los puestos de trabajo a través del mantenimiento y desarrollo de habilidades, la adquisición de conocimientos y el aprendizaje de nuevas tecnologías.

d) Priorizar formas organizativas que garantizando la calidad necesaria, busquen la mejor gestión de los recursos (formación interna, formación a medida, formación en cascada, programas a medio plazo, diseño de carreras, sistemas de evaluación y control de calidad, formación continuada...)

e) Integrar en el desarrollo de las actividades formativas a todos los empleados / as, mandos, responsables de gestión , representantes sindicales...

f) Coordinar las actuaciones formativas con otras actividades de gestión de personal, promoción, motivación, provisión de puestos...





3. El plan de formación constará de una parte metodológica y de procedimiento y de un plan de actividades. Ambas partes, elaboradas técnicamente por la empresa y serán sometidas al Comité de Empresa.

4. La comisión paritaria de formación estará compuesta por los representantes de la Empresa y de los sindicatos y tendrá los siguientes contenidos:

a) Determinar los criterios a que deben ajustarse los planes y proyectos de formación para que puedan financiarse con cargo a fondos de formación continua.

b) Establecer el orden de prioridad de planes y proyectos de formación continua.

c) Supervisar la adecuada ejecución de las acciones.

Con independencia de sus cometidos en materia de formación continua, esta comisión fijará las orientaciones a que habrá de ajustarse la negociación de los planes de formación en los distintos ámbitos.

Artículo 53. Procedimiento y organización de las acciones formativas

1. Se regularán en el plan de formación las normas de procedimiento y metodología a seguir en las actividades formativas. En todo caso serán principios básicos de actuación:

a) Cualquier asistencia a cursos y otras actividades formativas serán analizadas dentro del plan de formación, las licencias para asistencias a cursos habrá de ser autorizadas por la Empresa. Las encuadradas como para la promoción y formación complementaria, serán de conocimiento general de los empleados/as, así como del Comité de Empresa y secciones sindicales.

b) Los empleados/as que asistan a acciones formativas habrán de notificar a la Empresa, el importe de las dietas y matrículas que se realicen; asimismo presentarán al departamento de administración un resumen memoria comentario del curso o seminario en el que han participado.

c) Las acciones formativas de carácter obligatorio se realizarán dentro de la jornada laboral, salvo que por necesidades del servicio o por otras causas, hubiera que realizarlas fuera de ella, en cuyo caso el tiempo empleado en las mismas se compensará como jornada normal de trabajo. Aquellas que tengan carácter voluntario se organizarán en horario dentro y/o fuera de la jornada laboral, según las posibilidades organizativas.

En el supuesto de que la acciones formativas de carácter voluntario se realicen fuera de la jornada laboral, no podrán en ningún caso ser objeto de compensación horario.





d) Se recogerá en el expediente personal de los empleados y empleadas que asistan a cursos de formación la valoración final obtenida en los mismos. Igualmente la empresa valorará, de acuerdo con las disposiciones vigentes, los méritos de formación obtenidos, a efectos de promoción profesional.

2. Las actividades formativas (de adquisición de conocimientos renovados, de adaptación de valores y actitudes profesionales, de práctica y desarrollo de habilidades, de aprendizaje de nuevas tecnologías, de actualizaciones de los conocimientos...) habrán de encuadrarse dentro de los objetivos del plan de formación, que básicamente serán:

a) El reciclado y actualización de conocimientos para un mejor desarrollo de los puestos de trabajo.

b) Las acciones formativas orientadas para la promoción del personal.

c) Las acciones formativas orientadas a facilitar la adaptación a nuevos puestos de trabajo.

d) El facilitar la adquisición de titulaciones académicas básicas (fundamentalmente Certificado de Escolaridad y Graduado Escolar o similar).

3. Hasta la entrada en vigor del plan de formación, se realizarán acciones formativas puntuales. Se elaborará un plan de actividades tras la realización del estudio de necesidades y el análisis potencial de la plantilla.

4. La empresa realizará cuantas gestiones sean necesarias (de tipo de presupuestario, de convenios de colaboración con instituciones formativas, de solicitud de ayudas..) para garantizar el adecuado desarrollo de la actividades formativas.

5 A partir del día 1 de enero de 2.002, la empresa consignará con carácter anual una partida económica de 750.000 pesetas (4.507,59 euros) para financiar planes de formación.

6. Cuando las actividades formativas se enmarquen dentro de acuerdos para la formación continuada desde el MAP y los sindicatos, dichas actividades se planificarán, se gestionarán y se desarrollarán, en estrecha participación con los sindicatos a través de la comisión paritaria de formación.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 54. Régimen Disciplinario

En lo referente a faltas y sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y Ley del Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de lo cual, las partes



negociadoras se obligan a redactar un régimen específico de faltas y sanciones aplicables a la empresa. A tal efecto y en la primera de las reuniones de la Comisión Paritaria o de Seguimiento del convenio se adoptara sobre el particular la decisión que al efecto se acuerde.

ANEXO I

Catálogo de puestos de trabajo

1. La relación de puesto de trabajo para la S.M.A.S.S.A. serán las siguientes:

Director-Gerente

Subdirectores

Jefes de Servicios

Jefes de Departamento

Jefes de Unidad

Jefes de Sección

Las categorías profesionales que anteceden son de libre designación por parte de la Empresa a tenor de la facultad que confiere los estatutos sociales de la misma al Presidente del Consejo de Administración o, en su caso, al Director-Gerente en uso de la capacidad que le otorga al artículo 48º, de este Convenio Colectivo para llevar a cabo las contrataciones de las mismas.

Titulado de Grado Superior

Titulado de Grado Medio

Técnico Auxiliar Delineante

Administrativo

Auxiliar Administrativo

Técnico Auxiliar Mantenimiento

Administrativo de Depósito

Administrativo de Aparcamiento

Inspector

Mecánico I y II

Vigilante

Conductor

Auxiliar de Conductor

Auxiliar de Mantenimiento

Ordenanza

Limpiadora

2. A continuación se detallan los puestos de trabajo y/o las categorías a los grupos y niveles de destino y específico a las que pertenecen cada puesto y su homologado en el Ayuntamiento:

SMASA	Ayuntamiento	Grupo	Nivel N.º	
			Dest.	Esp.
TITULADO SUPERIOR	TECNICO SUPERIOR	A	20	150
TITULADO MEDIO	T. GRADO MEDIO	B	18	170
TEC.AUX.DELINEANTE	TEC. AUXILIAR	C	16	200
TEC.AUX.MANTENIMIENTO	TEC. AUXILIAR	C	16	200
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	C	16	200
ADMINISTR. DEPOSITO	ADMINISTRATIVO	C	16	200
ADMINISTR.APARCAMI.	ADMINISTRATIVO	C	16	200
INSPECTOR	JEFE GRUPO II	D	16	201
MECÁNICO APARCAMI.	OFICIAL DE OFICIO	D	14	220
MECÁNICO DE VEHICULOS	MAESTRO DE OFICIO	D	16	201
VIGILANTE	OFICIAL DE OFICIO	D	14	220
CONDUCTOR	OFICIAL DE OFICIO	D	14	220
AUX. ADMINISTRATIVO	AUX. ADMINISTRATIVO	D	14	220
AUX. CONDUCTOR	AYUDANTE DE OFICIO	E	13	230
AUX. MANTENIMIENTO	AYUDANTE DE OFICIO	E	13	230
ORDENANZA	SUBALTERNO	E	12	240
LIMPIADORA	LIMPIADORA	E	12	240

3. En el supuesto de que se creasen nuevas categorías profesionales no incluidas en este Convenio Colectivo, excepción hecha de las de libre designación, su encuadramiento, fijación de sus retribuciones básicas y complementarias y correspondientes funciones, se establecerán entre la empresa y el Comité de Empresa.

ANEXO II

Definición de categorías



Director-Gerente, Subdirector, Jefe de Servicio, Jefe de Departamento, Jefe de Unidad y Jefe de Sección

A este personal no resulta aplicable este Convenio Colectivo, rigiéndose sus condiciones socio-económicas por las estipulaciones de sus contratos específicos.

Titulado de Grado Superior o Medio

Es el trabajador que, en posesión del título correspondiente expedido en la escuela técnica superior o media, facultad universitaria o reconocido legalmente como tal, y que le es exigido para el acceso al puesto de trabajo, a las órdenes de su jefe inmediato superior, realiza dentro de los distintos órganos de la empresa funciones propias para las que le faculta su titulación.

Técnico Auxiliar Delineante

Es el trabajador que, a los órdenes de su jefe inmediato superior, realiza las tareas técnicas auxiliares de construcción.

Posee formación teórico-práctica en construcción suficiente, realiza trabajos de aritmética y geometría de replanteo, alineación, nivelación y cubicaciones, posee conocimientos de topografía a nivel suficiente para realizar las operaciones anteriores y determinar superficies de parcelas, de lectura e interpretación de planos, de las definiciones y clasificaciones de los distintos elementos de las obras, de normas sobre ejecución de los trabajos de calidad de los materiales, y de comprobación de certificaciones de obra con sus mediciones, debiendo poseer los siguientes conocimientos:

- Aritmética y Geometría a nivel F.P. 2
- Manejo de escalas.
- Dibujo de plantas, alzados, secciones y proyecciones.
- Interpretación de croquis y planos, así como levantamiento de los mismos.

Administrativo

Es el trabajador que, a las órdenes de su responsable inmediato, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza funciones de elaboración y control sobre documentación en materia de personal, estadística, contabilidad, seguridad social y/o derecho administrativo y laboral, con conocimientos específicos dentro de estas materias, de aquellas a desarrollar en el departamento al que sea adscrito, realizando también aquellas otras tareas que sean inherentes a la categoría, dentro del marco de gestión y del objeto social de la Empresa.

Poseerá asimismo, los necesarios conocimientos para la utilización de sistemas





informáticos de gestión, en especial bases de datos, hoja de cálculo y tratamiento de textos.

Administrativo de Depósito

Es el administrativo que, a las órdenes de su jefe inmediato superior, realiza las necesarias tareas administrativas y de recaudación en el depósito de vehículos del servicio de apoyo a la circulación, efectúa cuando el cobro de tasas de arrastre y custodiando durante su turno de trabajo las existencias de efectivo, justificantes y documentación soporte.

Asimismo, recabará los partes de operaciones del personal operario de los equipos de arrastre, procesando la información recibida, debiendo rendir al finalizar su turno de trabajo la liquidación de caja y los informes de las operaciones efectuadas.

Administrativo de Aparcamiento

Es el administrativo, que a la órdenes de su jefe inmediato superior, realiza las necesarias tareas administrativas y de recaudación en los edificios de aparcamientos de la Empresa, custodiando durante su turno la existencia de efectivo, justificantes y documentación soporte de sus actuaciones, debiendo rendir al finalizar su turno de trabajo la liquidación de caja y los informes requeridos sobre las operaciones e incidencias de la explotación de la instalación.

Cuidará del correcto funcionamiento de los equipos de gestión del aparcamiento, efectuando las actuaciones necesarias para asegurar la continuidad del servicio, atenderá los requerimientos de los usuarios de la instalación, siendo responsable directo de la instalación y supervisando las tareas del personal auxiliar de la misma.

Inspector

Es el trabajador, que a la órdenes de su jefe inmediato superior, tiene como misión, en base a las instrucciones de servicio recibidas, la organización y control del personal e incidencias del servicio de aparcamientos regulados, en las zonas asignadas durante su turno de trabajo, emitiendo informe de las diversas incidencias habidas en el servicio efectuado en las zonas asignadas.

Vigilante

Es el trabajador que, a las ordenes del inspector y en desarrollo de las atribuciones que como auxiliar de la policía local le han sido conferidas, vigila el cumplimiento de la vigente ordenanza municipal sobre sectores de aparcamientos regulados, procediendo a denunciar las infracciones que observase a la citada ordenanza, así como aquellas otras infracciones cometidas en el entorno de





influencia de las zonas reguladas, cuya vigilancia les sea encomendada por instrucciones de servicio.

Cumplimentará el parte de trabajo en la forma establecida en las instrucciones de servicio.

Mecánico

a) De unidades móviles de arrastre:

Es el trabajador que, a las ordenes del jefe inmediato superior, con suficientes conocimientos teóricos-prácticos sobre la mecánica y manejo de vehículos semipesados, efectúa las tareas de mantenimiento y reparación de los vehículos-grúa, procediendo a efectuar las necesarias comprobaciones y al desmontaje, montaje y/o sustitución de los elementos necesarios para reparación de las averías más frecuentes, tanto en los mecanismos específicos del vehículo como en el sistema de arrastre, siempre que dichas reparaciones sean susceptibles de ser realizadas en el lugar de trabajo.

Igualmente procederá al desplazamiento de los vehículos-grúa, cuando sea necesarias reparaciones de mayor envergadura, mecánicas o de mantenimiento de carrocería.

b) De mantenimiento:

Es el trabajador que, a las órdenes de un jefe inmediato superior, con amplias conocimientos teóricos - prácticos en instalaciones electromecánicas, efectúa las tareas de mantenimiento y reparación de maquinaria e instalaciones de la empresa, procediendo a efectuar las necesarias comprobaciones y al desmontaje, montaje y/o sustitución de los elementos necesarios para mantener el buen funcionamiento de la maquinaria a su cargo, siempre que dichas reparaciones sean susceptibles de ser realizadas con el equipo de máquinas-herramientas de la empresa.

Controlará y coordinará las actuaciones del personal auxiliar a su cargo, así como las operaciones de reparación, conservación o mantenimiento que deban ser efectuadas por servicios externos.

Conductor

Es el trabajador que, habilitado al efecto y de acuerdo con las instrucciones o requerimientos que reciba del responsable de la operativa del servicio, conduce el vehículo-grúa que le sea asignado.

Cuidará del correcto manejo del vehículo-grúa, tanto en las fases de enganche o desenganche, como en el arrastre del vehículo.





Comprobará al inicio de su turno de trabajo, el correcto funcionamiento y estado de los niveles del vehículo a utilizar para la realización de su trabajo, procediendo en consecuencia, o notificando al personal de mantenimiento las anomalías observadas.

Participará, en colaboración con el auxiliar de conductor de su equipo, en el enganche y desenganche de los vehículos arrastrados, colaborando con este en los pequeños trabajos de limpieza y mantenimiento del vehículo.

Efectuará previamente a la retirada del vehículo a transportar, fotografía del mismo de forma que ésta ponga de manifiesto su estado y/o situación de infracción.

Expedirá factura y recaudará la tasa correspondiente a vehículo desenganchados en la vía pública, siendo responsable de la documentación y efectivo generado en su turno de trabajo.

Cumplimentará el parte de trabajo de las operaciones realizadas, en la forma indicada por el responsable del servicio.

Se responsabilizará del equipo auxiliar de útiles y herramientas que equipen la unidad de vehículo -grúa que le sea asignada para la realización de su turno de trabajo.

Auxiliar de Conductor

Es el trabajador que a las ordenes de su jefe inmediato y junto al conductor del vehículos-grúa que le sea asignado, efectúa las tareas de enganche y puesta a tierra del vehículo arrastrado, señalizando debidamente el lugar de levantamiento del mismo.

Cuidará del equipo complementario de trabajo (cámara fotográfica, transmisor, herramientas, luces auxiliares, etc....) y del correcto funcionamiento de los elementos auxiliares de enganche.

Recibirá y emitirá por el equipo radiotransmisor, las informaciones establecidas en las instrucciones de servicio.

Efectuará las necesarias tareas para el mantenimiento y buen estado de limpieza del vehículo-grúa asignado.

Colaborará con el conductor de su equipo, en la custodia y entrega de la documentación generada en su turno de trabajo. Auxiliar Administrativo

Es el trabajador que, a las órdenes directas de un administrativo o responsable del servicio, realiza tareas de mecanografía, trabajos auxiliares de contabilidad,





estadística, aritmética y de control y archivo de documentación, poseyendo conocimientos, a nivel usuario, de las aplicaciones informatizadas necesarias para la grabación y/o edición de la documentación generada en su servicio.

Auxiliar de Mantenimiento

Es el trabajador que, a las órdenes directas del jefe inmediato superior de la instalación a la que se encuentre adscrito, cuidará del buen estado de funcionamiento y limpieza de las instalaciones, atendiendo, asimismo, a las pequeñas reparaciones o reposición de material fungible, y auxiliando al restante personal de la instalación en las operaciones necesarias para la normal prestación del servicio.

Ordenanza

Es el trabajador que realiza las tareas de traslado interno o externo de documentación y pequeño material de servicio, maneja la máquina reproductora de documentos, y realiza trabajos elementales de acopio, ordenación, encuadernación y archivo de documentos.

Limpiador/ora

Es el trabajador que, a las ordenes inmediatas del responsable de la instalación, efectúa los trabajos de limpieza de las zonas de oficina, aseos e instalaciones, colaborando, asimismo, con el auxiliar de mantenimiento en las tareas de reposición de material fungible.

Disposiciones Adicionales

Disposición adicional I

La empresa autorizará a la totalidad del personal el estacionamiento de su vehículo, dada las características especiales de su trabajo, en los distintos centros de trabajo.

Disposición adicional II

Si durante el periodo de vigencia de este convenio se dictase una nueva normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo, la Comisión Paritaria o de Seguimiento determinará las modificaciones a realizar en este texto como consecuencia de la misma.

Disposición adicional III

La empresa se compromete a adoptar las medidas necesarias para cubrir las bajas laborales y periodos vacacionales que se produzcan en aquellos casos que resulte imprescindible, por ser inaplazables los trabajos a realizar, con personal



procedente de una bolsa de trabajo que se creará con arreglo a los criterios que se negocien con el Comité de Empresa a partir de la firma del presente convenio.

Disposición Adicional IV

Cuando en el presente convenio se menciona los términos matrimonio o cónyuge, se entienden también referidos a las parejas de hecho, demostrable mediante certificado de convivencia.

Disposición adicional V

Acuerdo del Pleno del Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga de fecha 18 de diciembre de 1997.

El Excelentísimo Ayuntamiento Pleno acuerda:

1.º Garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo.

2.º Tanto el Pliego de Condiciones que se apruebe en un futuro, como en el Convenio Colectivo de S.M.A.S.S.A., la Corporación se obliga a garantizar que los contratos de trabajo que se subroguen no podrán ser suspendidos por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o cualquier otro supuesto que implique reducción o pérdida de puestos de trabajo. En el caso de que se dieran estas circunstancias, dichos trabajadores tendrán que ser absorbidos en la plantilla del Ayuntamiento de Málaga con respeto de la antigüedad, categoría y salario, excepto en el supuesto de sanción disciplinaria que lleve aparejada separación del servicio.

3.º En caso de que se produzca un cambio de titularidad en la empresa S.M.A.S.S.A., produciendo la pérdida de la mayoría accionaria por parte de la Corporación malagueña o disolución de dicha empresa, será potestad del trabajador decidir su incorporación al Ayuntamiento, como trabajador de éste, acogiéndose a la situación laboral del resto de la plantilla municipal.

4.º El pliego de condiciones que se establezca para la adjudicación del 49% del accionariado de la S.M.A.S.S.A. deberá ser negociado con los representantes de los trabajadores, para lo cual, se facilitará a las organizaciones sindicales representativas toda la documentación al efecto.

Disposición adicional VI

El complemento de turnicidad y jornada partida están incluidos en el complemento específico, por lo que si se modifican las condiciones en la prestación del servicio de los colectivos que lo perciban éstos dejarán de formar parte de dicho complemento.

Disposiciones Transitorias

Disposición transitoria I

Mientras no se confeccionen calendarios anuales en los servicios que no se adapten a lo dispuesto en el artículo 10 (horario de trabajo), se mantendrán los horarios actuales negociados con el Comité de Empresa.

Disposición transitoria II

La empresa y los representantes de los empleados/as han pactado los incrementos salariales correspondientes al período de vigencia del Convenio, y que abarca desde el 1 de enero de 1.999 hasta el 31 de diciembre de 2002, cuyos incrementos se corresponden con los siguientes porcentajes:

Año 1999, 1,80%, calculado sobre las retribuciones que se están abonando a la fecha de la firma del convenio.

Año 2000, 2,00%, calculado sobre las retribuciones resultantes del incremento anterior.

Año 2001, 2,00%, calculado sobre las retribuciones resultantes del incremento anterior.

Año 2002, 2,00%, calculado sobre las retribuciones resultantes del incremento anterior.

En el supuesto de que el Gobierno estableciera por vía de disposición cualquier tipo de compensación económica a favor de los funcionarios públicos o asimilados para atemperar las desviaciones al alza producidas entre el I.P.C. previsto y el real durante los años 1999, 2000, 2001 y 2002, la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios,

S.A. se obliga a asumir y repercutir a sus trabajadores tal/es incrementos compensatorios.

Independientemente de lo previsto en el apartado anterior, si en el futuro existiese acuerdo entre la Administración Pública y Sindicatos sobre condiciones de trabajo en la función pública y referido a pérdida del nivel del poder adquisitivo durante el año 1997 de los empleados/as de la Sociedad, se estará a lo dispuesto en tales acuerdos, en el bien entendido que de establecerse obligación de abonar cantidad compensatoria, el/los importe/s correspondiente/s sería/n liquidado/s a los interesados/as cuando así lo determine el Consejo de Administración de la Empresa, dado que no existe previsto para ello dotación presupuestaria alguna.

El incremento salarial para el año 2003 se calculará a tenor del I.P.C. real que



respecto de dicho año facilite el Instituto Nacional de Estadística.

Al comienzo del año 2003 se incrementarán los conceptos salariales del Convenio en el I.P.C. previsto por el Gobierno, llevándose a cabo la revisión que proceda para atemperar dicho incremento al I.P.C. real tan pronto se constate oficialmente la subida (enero / febrero 2004).

Disposición transitoria III

Los empleados/as que por edad u otras razones tengan disminuida su capacidad para trabajos de especial esfuerzo o penosidad que les impida el desempeño de su puesto de trabajo y así lo soliciten, pero que conserven aptitud para la realización de cualquier otro dentro del ámbito de la empresa, podrán ser adscritos/as a estos últimos como segunda actividad.

Durante la vigencia del presente convenio se creará una mesa técnica encargada de la realización de un estudio sobre los colectivos que pudieran estar afectados por esta disposición, así como de la definición de qué puestos y número pueden ser ocupados por ellos.

Disposición transitoria IV

A la firma del presente convenio se iniciará, previa constitución de una mesa técnica, la negociación encaminada a la supresión de horas extraordinarias mediante la creación de puestos de trabajo.

Igualmente se tendrán en cuenta, a efectos de creación de puestos de trabajo, las bajas que se produzcan entre los empleados/as mediante jubilaciones anticipadas, planes de jubilación, que serán cubiertas bien en la primera oferta de empleo que se produzca, bien en oferta de empleo cuanto el número de ellas así lo aconseje.

Disposición transitoria V

El plazo establecido en el párrafo tercero, del número 3, del artículo 36 (indemnización por jubilación, anticipo y pensión mínima), no será de aplicación a aquellos empleados que hayan cumplido alguna de las edades señaladas en el párrafo primero del mismo número antes de la entrada en vigor de este artículo, siempre que soliciten la jubilación dentro de los tres meses siguientes a la aprobación del Convenio. Lo reflejado en el artículo 36 se aplicará con el mismo criterio que se aplica en el Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga.

Disposición transitoria VI

En 1998 fue homologada la antigüedad de los trabajadores de la S.M.A.S.S.A. con los del Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga; después de la homologación de este concepto, al existir diferencia económica en él a favor de algún trabajador de





esta Sociedad, esta cantidad pasó a un complemento personal transitorio que fue absorbido en 1998 en el 2'1% de los incrementos retributivos y a partir de 1999 y años sucesivos se absorberá en el 50% de los incrementos retributivos que se pacten.

Este complemento no será absorbido por los nuevos trienios que se generen.

Disposición transitoria VII

Todas las mejoras socio-económicas que se pacten en el Convenio Colectivo del Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga durante el período de tiempo que transcurra desde la fecha de la firma del presente

Convenio Colectivo hasta el día 31 de diciembre de 2003, serán de aplicación a los/as trabajadores/as de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios S. A . , aunque el día 31 de diciembre de 2003 dejará de tener vigencia esta disposición transitoria sin perjuicio de que tales mejoras queden incorporadas al texto de este Convenio, facultad extintiva que confiere a las partes negociadores el artículo 86.º, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto - legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo.

Disposición Transitoria VIII

Todos los empleados/as de la empresa, y como consecuencia de los incrementos retributivos pactados para los años 1999, 2000 y 2001, percibirán, según sus respectivas categorías y para el supuesto de jornada laboral completa, tres pagas únicas. Los incrementos salariales pactados se corresponden con los siguientes porcentajes:

Año 1999:	1,80%
Año 2000:	2,00%
Año 2001:	2,00%

Las cantidades a percibir por los trabajadores/as en concepto de atrasos derivados de los referidos incrementos salariales desde 01/01/1999 hasta 31/12/2001, se especifican en el siguiente cuadro:

Categoría	Paga única 1999		Paga única 2000		Paga única 2001	
	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Tit. superior	78.733	473,19	167.788	1.008,43	258.625	1.554,37
Tit. medio	68.727	413,06	146.465	880,27	225.758	1.356,83
Tec. auxiliar del.	55.912	336,04	119.155	716,13	183.662	1.103,83
Tec. auxiliar mant.	61.496	369,60	131.054	787,65	202.004	1.214,07
Admtvo.	55.912	336,04	119.155	716,13	183.662	1.103,83
Admtvo.	62.499	375,63	133.192	800,50	205.299	1.233,87



Admtvo. aparcam.	62.499	375,63	133.192	800,50	205.299	1.233,87
Inspector	55.849	335,66	119.020	715,32	183.454	1.102,58
Mecánico I	51.997	312,51	110.812	665,99	170.803	1.026,55
Mecánico II	51.021	306,64	108.731	653,49	167.596	1.007,27
Vigilante	51.241	307,97	109.201	656,31	168.319	1.011,62
Conductor	53.156	319,47	113.281	680,83	174.609	1.049,42
Aux. Admtvo.	47.461	285,25	101.145	607,89	155.903	936,99
Aux. Conductor	50.237	301,93	107.062	643,45	165.022	991,80
Aux. manten.	49.079	294,97	104.592	628,61	161.216	968,93
Ordenanza	44.693	268,61	95.246	572,44	146.809	882,34
Limpiadora	43.645	262,31	93.013	559,02	143.368	861,66

Las fechas de abono de las cantidades a satisfacer a los empleados/ as de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A., en concepto de atrasos retributivos de los años 1999, 2000 y 2001, se establecerán de mutuo acuerdo entre ambas partes.

Las cantidades que anteceden a modo de paga única para regularizar los atrasos retributivos de los citados años, corresponden a los empleados/as que realizan la prestación laboral a jornada completa. A los trabajadores/as contratados/as a tiempo parcial, se les abonará la parte proporcional que de tales cantidades resulten atendiendo a las horas que efectivamente se hayan trabajado durante cada uno de los citados años. Sea cual fuere la modalidad contractual que vincule al trabajador/a a la Empresa, serán computadas, respectivamente, como jornadas completas u horas efectivas de trabajo, aquéllas que sean consecuencia de faltas justificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

En cuanto a los atrasos que deriven del incremento porcentual correspondiente al año 2002, se satisfarán en la fecha que igualmente fijen las partes.

Disposición Derogatoria

A la entrada en vigor de este texto quedan derogados todos los acuerdos, disposiciones, decretos, circulares, instrucciones de servicio y restantes normas que regulen materias o cuestiones incluidas en el presente Convenio y que se opongan o contradigan al mismo.

Anexos

Acuerdo 5 de marzo de 1998 (texto convenio 1997-1998).

Listado de personal de la Sociedad (febrero 1998) (texto convenio 1997-1998).

Certificado de sesión ordinaria del Pleno del Excmo Ayuntamiento de Málaga del día 18 de diciembre de 1997.

Málaga, 22 de julio de 2002.

(Firmas ilegibles)

ANEXOS

Reunidos, de una parte, el Comité de Empresa de la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios y las Secciones Sindicales de U.G.T y CC.OO. de la misma, y de la otra, la Dirección de la empresa, el Presidente de la misma y el Delegado de Personal del Excelentísimo Ayuntamiento de Málaga, llegan al siguiente acuerdo:

Primero. En el caso de que la empresa tuviera que cubrir puestos de trabajo en la categoría de administrativo a jornada completa, tendrán preferencia los trabajadores que actualmente están contratados a jornada parcial, cubriéndose dichos puestos con el criterio de antigüedad y que es el siguiente:

- Don Rafael Olivares Montero.
- Don David Rodríguez Pareja.
- Don Carlos Román Soler.

Segundo. El personal que constituye la bolsa de trabajo para cada uno de los servicios (grúa, SARE y aparcamiento) se seguirá contratando con los mismos criterios aprobados entre el Comité de Empresa y la Dirección.

Tercero. La incorporación en la empresa, en el momento en que la solicite, del trabajador don Alberto González Gomez, actualmente en excedencia.

Málaga, 5 de marzo de 1998.

(Firmas ilegibles).

LISTADO DE PERSONAL DE LA SOCIEDAD MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, S. A.

Nombre	Categoría	Edad
Jaúregui Martín, Joaquín	Director-Gerente, cargo de confianza del Presidente	56
Cordero Codes, Leonardo	Subdirector	35
Ruiz Cuadra, José Luis	Subdirector	45

Nombre	Categoría	Edad
Fernández de la Peña, Alejandro	Jefe de Unidad	29
Pérez-Montaut Martínez, M.ª José	Jefe de Unidad	39
Segura Rodríguez, Fernando	Jefe de Unidad	54



Mostazo Sánchez, Francisco L.	Jefe de Unidad	34
Verdugo Álvarez, M.ª Victoria	Administrativo, ejerciendo funciones de tec. de grado medio	29
Alcalá del Olmo Jiménez, Manuel	Administrativo	33
Barranquero Montero, José M.ª	Vigilante, ejerciendo funciones de administrativo	35
Bosca Crespo, Ramón	B. Administrativo	39
Castillo Castillo, Concepción	Administrativo	29
Domínguez Romero, Remedios	Administrativo	29
Escobar Almanzán, José A.	Administrativo a tiempo parcial	30
García Gómez, José	Inspector, ejerciendo funciones de administrativo	39
Gómez Burrezo, M.ª José	Administrativo	35
González Ramírez, Rafael	B. Administrativo	29
Jiménez Rodríguez, Antonia	Administrativo	31
López Gómez, Helena	Administrativo	31
Lupián Amat, José	V. Administrativo	29
Medina Domínguez, Catalina	Administrativo	36
Melgar García, Cristóbal	Administrativo	44
Muñoz Pérez, Francisco	Inspector, ejerciendo funciones de administrativo	33
Olivares Montero, Rafael	Administrativo a tiempo parcial	28
Ortiz Bermúdez, José	Administrativo	55
Pérez Colomera, Concepción	Administrativo	34
Rodríguez Pareja, David	Administrativo a tiempo parcial	27
Rojas Moreno, Asunción	Administrativo	36
Román Soler, Carlos	Administrativo a tiempo parcial	26
Utrera Torremocha, Ángel	Administrativo	34
Vega Pérez, Rosario	Administrativo	43
Velasco Priego Francisco	Administrativo	44
Zambrana Segura, José M.ª	Administrativo	36
Laure Zaragoza, Francisco	Técnico auxiliar delineante	48
Andrades Navas, Francisco	Técnico auxiliar de mantenimiento	31
Ariza Santiago, Francisco	Técnico auxiliar de mantenimiento	33
Redondo Navarro, Federico	Mecánico II	58
Reyes González, Miguel	Mecánico II	43
Barceló Lafore, Antonio	Auxiliar de mantenimiento	50
González Jiménez, José C.	Vigilante ejerciendo funciones de auxiliar de mantenimiento	45
Velasco Priego, Luis C.	Auxiliar de mantenimiento	40
León Istacio, Juan M.	Inspector	40
López López, José C.	Inspector	40
Urbaneja Lagos, Juan Fco.	Inspector	56
Amat Díaz, Manuel	Vigilante	47
Castañeda García, Francisco	Vigilante	32
Gámez Espada, Paloma del Amor	Vigilante	32
Gil Guirado, Esteban	Vigilante	31
Gil Guirado, Francisco E.	Vigilante	33
Martín Villena, Juan Carlos	Vigilante	32
Mayorga Ons, Martín	Vigilante	34
Mira Aguilar, Enrique	Vigilante	39
Mora Cabra, Antonio	Vigilante	44



Moreno Naranjo, M.ª José	Vigilante	34
Muñoz Campos, Francisco J.	Vigilante	31
Ortiz Fernández, Carolina	Vigilante	29
Peña Jiménez, M.ª Ángeles	Vigilante	34
Porras Ocaña, M.ª Carmen	Vigilante	30
Rodríguez Reyes, Carlos	Vigilante	25
Ruiz Chamizo, Juan J.	Vigilante	31
Ruiz Sánchez, Matilde	Vigilante	36
Ruiz Valera, Manuel	Vigilante	44
Sánchez Salado, Manuel	Vigilante	51
Segado Sánchez, Francisco J.	Vigilante	40
Vaca Racero, Teresa	Vigilante	45
Carrión Aranda, Antonio	Vigilante, ejerciendo funciones de auxiliar administrativo	33
Domínguez Jiménez, José	Auxiliar de conductor	51
Guerrero Franco, Miguel	Auxiliar de conductor	42
Jiménez Villodres, José A.	Auxiliar de conductor	44
Martín Morales, Juan	Auxiliar de conductor	54
Ruiz Vázquez, José	Auxiliar de conductor	40
Serrano Baca, José	Auxiliar de conductor	36
Alcaide Caparrós, Antonio	Conductor	32
Amat Díaz, Ángel	Conductor	44
Arlandi Balbuena, José M.ª	Conductor	48
Bandera Jiménez, Rafael	Conductor	42
Bermúdez Fernández, Antonio V.	Conductor	27
Cordero del Río, Juan Antonio	Conductor	26
Corpas Camacho, Antonio	Conductor	28
De la Rosa Galeote, Manuel	Conductor	36

Nombre	Categoría	Edad
Domínguez García, Antonio	Conductor	39
Espinosa Biedma, Juan Jesús	Conductor	28
Fernández Trujillo, Juan Carlos	Conductor a tiempo parcial	28
Franquelo Gómez, José A.	Conductor	40
García Herrera, Cristóbal A.	Conductor	46
García Navarrete, Francisco	Conductor	30
García Rodríguez, Miguel Ángel	Conductor a tiempo parcial	35
Íñiguez Bancalero, Enrique	Conductor	37
Jiménez de la Rosa, Fernando	Conductor	52
Lima León, Manuel	Conductor a tiempo parcial	26
López Calle, Federico	Conductor	54
Luque Vega, Juan A.	Conductor	34
Moreno Rey, José Luis	Conductor a tiempo parcial	32
Nieto Ortega, Antonio	Conductor	44
Parra Postigo, Francisco	Conductor	53
Pérez Pérez, Luis	Conductor	31



Postigo Carvajal, José M.	Conductor	33
Ramírez Lara, Manuel	Conductor	41
Reyes González, José	Conductor	36
Rodríguez Muñoz, Julio	Conductor a tiempo parcial	29
Ruiz Bermúdez, José	Conductor	47
Tirado Pendón, Manuel	Conductor	49
Villatoro López, Cristóbal	Conductor	33
Zambrana Segura, J. Antonio	Conductor	39
Franco Cruz, José	Conductor a tiempo parcial	41
Rubia Trujillo, Pedro J.	Ordenanza	32
Moncayo Ramírez, Remedios	Limpiadora	51

Personal en excedencia

Nombre	Categoría	Edad
González Gómez, Alberto	Mecánico I	55
Mena Moreno, Jacinto	Conductor a tiempo parcial	27
Rodrigo Olmedo, Gabriel	Técnico de grado medio	51

Bolsa de trabajo

Empleados que se contratan para sustituciones y otras eventualidades

Nombre	Categoría	Edad
Gavira Quirós, Gabriel	Conductor	39
Liñán Tapia, David Salomón	Conductor	32
Bardam Menor, Francisco	Conductor	29
Guerrero Sánchez, Antonio M.	Conductor	28
Mariscal Márquez, Juan José	Conductor	31
Pujazón Gutiérrez, José Fco.	Conductor	25
Abellán Montenegro, José Fco.	Conductor	43
Campos Pérez, M.ª Auxiliadora	Administrativo	29
Mármol Cruz, Adolfo	Administrativo	34
Cotta Calderón, José Fco.	Vigilante y administrativo	40
Luque González, José Manuel	Vigilante y administrativo	40
Grund Fuerte, Luis	Vigilante	38
Montero Quintana, Juan José	Auxiliar de mantenimiento	35



Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, S.A. (SMASSA)

BOP 107, 06 de junio del 2003

Página 75 de 75

