

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SETEXAPARKI S.A.

### Capítulo I. Condiciones generales.

#### Artículo 1. Ámbito funcional y territorial.

El presente Convenio regula las relaciones laborales de la empresa SETEX APARKI S.A., y los trabajadores del servicio municipal de retirada, inmovilización, traslado y depósito de vehículos de Jerez de la Frontera.

#### Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de Enero de 2008 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de Diciembre de 2011.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, mediante comunicación escrita a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

Finalizada su vigencia inicial y si cualquiera de las partes no lo denuncia en tiempo y forma, se entenderá prorrogado automáticamente por períodos de un año, incrementándose la tabla salarial durante ese año, con arreglo al I.P.C. real del año de la prorrogación más medio punto, aplicando el primero de enero el I.P.C. provisional más medio punto y ajustando a final de año al I.P.C. más medio punto, según lo indicado anteriormente.

Denunciado el Convenio, si las negociaciones de un nuevo Convenio se extendieran más allá de la fecha de finalización de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo texto.

#### Artículo 3. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Todas las mejoras laborales y económicas establecidas en virtud del presente Convenio serán compensables y absorbibles, en cómputo anual y hasta donde alcancen, con aquellas mejoras que de cualquier clase y forma tengan concedida la empresa con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en un futuro en disposiciones legales a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

#### Artículo 4. Subrogación empresarial.

En lo relativo a la subrogación del personal, se estará a lo dispuesto en el capítulo

2º. Subrogación del Personal del I CONVENIO COLECTIVO DE ANDALUCIA PARA EL SECTOR DE REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA, MEDIANTE CONTROL HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTOS.

### **Artículo 5. Comisión paritaria.**

Según lo dispuesto en los artículos 85 y 91 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado por ambas partes en el presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores.

Los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria sobre cuestiones relacionadas con el Convenio se considerarán parte del mismo, y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Cada uno podrá nombrar a dos asesores, los cuales tendrán voz, pero no voto.

## **Capítulo II. Condiciones de trabajo**

### **Artículo 6. Período de prueba.**

La admisión del personal en la empresa se considerará provisional en tanto no haya transcurrido un período de prueba, cuya duración variará según lo establecido a continuación:

- Técnicos titulados, seis meses.
- Personal no titulado, tres meses.

Transcurrido el período de prueba sin que haya mediado denuncia del contrato por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa en las condiciones establecidas en su contrato.

### **Artículo 7. Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo.**

El trabajador que decida finalizar su relación laboral con la empresa deberá comunicarlo a la misma, por escrito, con una antelación mínima de quince días. Si incumpliese esta obligación, la empresa podrá descontar de la liquidación que corresponda al trabajador el importe de su retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

### **Artículo 8. Jornada.**

La jornada laboral para los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 1810 horas durante el 2008/09 y para el 2010 y 2011 la jornada anual será de 1731 horas anuales. Según lo señalado en el Art. 49 del convenio autonómico



antes mencionado, en el caso de nueva concesión del servicio de grúa, antes del 1 de enero del 2010 la reducción de jornada a 1731 horas anuales se hará efectiva al inicio de la nueva concesión.

Respetando esta jornada anual, la empresa podrá acordar su distribución irregular, durante los 365 días del año y 24 horas de servicio.

Cuando la empresa determine la distribución irregular, que será de obligado cumplimiento para todos los trabajadores, la jornada podrá alcanzar una duración máxima de doce horas diarias, respetando siempre el mínimo legal de descanso entre jornadas. El exceso de horas trabajadas se compensará con descanso en igual número de horas en los períodos de menor producción que determine la empresa.

La jornada diaria podrá ser partida o continuada. Los trabajadores que realicen jornada continuada tendrán derecho a disfrutar de un período de descanso de 30 minutos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberán transcurrir como mínimo 12 horas.

La organización y ordenación del trabajo es competencia de la empresa, si bien ésta dará a conocer a sus trabajadores los cuadrantes de trabajo, mediante anuncio expuesto en el Tablón de cada centro, con una antelación mínima de quince días, salvo condiciones especiales de servicios solicitados por el ayuntamiento.

### **Artículo 9. Vacaciones.**

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones retribuidas. Su duración será de 30 días naturales al año.

Si bien, para el disfrute de las vacaciones será condición necesaria la previa prestación de servicios, por lo que su duración será proporcional al tiempo trabajado.

El calendario anual de vacaciones se fijará, según las necesidades del servicio, de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

El disfrute de las vacaciones será por quincenas.

Se otorgarán tres días más de vacaciones durante el año natural a petición del trabajador, con un preaviso previo a la empresa de 48 horas antes de su disfrute y siempre que no coincida con puentes, Semana Santa, Navidades, Feria y no acumulable a la quincena vacacional, no pudiendo disfrutar del mismo dos trabajadores de igual categoría a la vez.





Se crea una paga de vacaciones por importe de 207,9 € anuales para todas las categorías, en el caso del disfrute del periodo vacacional inferior a 30 días, se abonará la paga de vacaciones, en proporción a los días disfrutados.

### **Artículo 10. Permisos retribuidos.**

Los trabajadores podrán disfrutar de los permisos retribuidos en los casos que se establece, así como en aquellos casos que determine la legislación vigente:

- a.) Por matrimonio del trabajador/a, 18 días naturales.
- b.) Por nacimiento de hijo/a, 4 días.
- c.) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, el plazo será de cinco días. En el caso de hospitalización y reposo solo se disfrutaran los días justificados.
- d.) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, el plazo será de cinco días. En el caso de hospitalización y reposo solo se disfrutaran los días justificados.
- e.) El día de la boda de un familiar de primer grado y hermano/a.
- f.) Por traslado de domicilio habitual, 2 días y durante la vigencia del Convenio.
- g.) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo y siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a 18 horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos, que venga determinada por prescripción facultativa

El trabajador que desee disfrutar de permiso retribuido deberá avisar a la empresa, con una antelación mínima de 48 horas, por medio de escrito en que exprese la causa de su ausencia y la justificación de la misma, salvo imposibilidad objetivamente acreditada de efectuar este preaviso en tiempo y forma.

Cuando coincidan las solicitudes de disfrute, de cualquier tipo de permiso de más





de un 10% de la plantilla del centro de trabajo, la empresa y la representación legal de los trabajadores abordarán las condiciones adecuadas para permitir el disfrute del permiso por el mayor número de trabajadores.

### **Artículo 11. Bolsa de estudios.**

Los trabajadores con hijos a su cargo en edades comprendidas entre los 4 y 16 años, ambos inclusive, percibirán la cantidad de 55,04 € por hijo, en concepto de ayuda escolar, en el caso de que al cónyuge se le aplique este mismo convenio, solo lo percibirá uno de los padres. Esta bolsa de estudios será abonada en el mes de Septiembre.

### **Artículo 12. Excedencias.**

La excedencia podrá tener carácter de voluntaria o forzosa. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo, con las limitaciones que se incluyen más adelante, la excedencia voluntaria, solo conservará un derecho preferente al reingreso a las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito con una antelación de 30 días.

La excedencia forzosa se concederá en los siguientes supuestos:

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

El reingreso deberá ser solicitado al mes siguiente al cese como cargo público.

b.) Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan sus funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, siempre que la organización sindical a la que pertenezca tenga representación en la empresa.

c.) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. La excedencia para la madre empezará a contar tras la decimosexta semana de baja por maternidad o decimoctava en caso de parto múltiple, siempre que notifique a la empresa su intención de situarse en situación de excedencia con al menos un mes de antelación al vencimiento del período de baja.

d.) Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Todo ello se ejercitará de





acuerdo con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras

e.) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de un familiar con discapacidad o mayor, dependiente del trabajador, y que no desempeñe actividad retribuida. En el caso de que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de producción de la empresa.

La excedencia voluntaria se concederá en los siguientes supuestos:

f.) 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho, solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatros años desde el final de la anterior excedencia. El trabajador con esta excedencia deberá avisar de su incorporación a la empresa por escrito, con al menos dos meses de antelación a la fecha de la conclusión del periodo de su excedencia, perdiendo su derecho de reingreso en caso de no hacerlo en tiempo y forma.

### **Artículo 13. Excedencia especial.**

El trabajador con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá pedir una excedencia de hasta 30 días, con la obligación por parte del empresario de su incorporación automática al final de la misma, no obstante el trabajador podrá pedir la incorporación antes de la fecha final de la excedencia debiendo comunicar su reincorporación con al menos cinco días de antelación. Esta excedencia sólo se podrá solicitar una vez durante la vigencia del presente convenio y no podrá afectar simultáneamente a más de un trabajador.

Si finalizada esta excedencia el trabajador no se incorporará en la fecha señalada se considerará despido procedente.

## **Capítulo III. Clasificación profesional**

### **Artículo 14. De nuevos puestos y vacantes.**

Las vacantes, salvo amortización del puesto de trabajo, y los nuevos puestos que se originen en la empresa, se cubrirán preferentemente, con trabajadores que ya formen parte de la plantilla y ya hubiesen realizado estas funciones.

Si el trabajador que pasa a ocupar la vacante, tras un período de 3 meses no se adaptase a su nuevo puesto de trabajo, volverá a realizar su anterior ocupación con sus retribuciones correspondientes, debiendo la empresa suplir la vacante en



base a los criterios indicados.

El trabajador que como consecuencia de la movilidad funcional realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes, por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la categoría profesional correspondiente a las funciones efectivamente desarrolladas durante ese período de tiempo.

### **Artículo 15. Promoción y formación profesional.**

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes de materias propias de educación académica reglada, previo aviso a la empresa con una antelación de 48 horas, de modo que ésta pueda adaptar su organización a las necesidades del servicio. Estos permisos serán retribuidos, no excediendo de un máximo de 8 días naturales al año.

Los trabajadores que realicen estudios en centros oficiales para la obtención de un título académico o profesional tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo o preferencia para elegir turno adecuado a los mismos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

### **Artículo 16. Categorías profesionales.**

**ENCARGADO.** Es el trabajador/a que, siguiendo las instrucciones de la dirección de la empresa, o del jefe inmediato superior, se responsabiliza de la organización y funcionamiento de los empleados del servicio de grúa y depósito, a los cuales podrá dar las oportunas ordenes relacionadas con su puesto de trabajo. Asimismo, efectuara cuando sea requerido para ello, informes y/o estadísticas sobre los empleados, y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función.

**CONDUCTOR DE PRIMERA.** Es el trabajador/a que, dotado de responsabilidad, actuando con la supervisión de sus superiores, ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con el vehículo grúa que le sea asignado, conduciendo vehículos de más de 3.500 kg o inferiores con los permisos que marque la ley vial, así como diversas actividades de los distintos servicios que desarrolle la empresa que necesiten para dicha actividad del servicio de estos vehículos incluido el cobro de la retirada en la vía pública. Además deberá realizar todas las maniobras necesarias para el cumplimiento de tal fin, así como la elaboración de todos los partes de trabajo de su actividad y de retirada que le correspondiesen y cualquier otra función de esta categoría que sea asignada por el Excmo. Ayuntamiento y/o se incluya en la Ordenanza Municipal correspondiente con la utilización si fuese necesario de los medios técnicos oportunos. Tendrás asimismo a su cargo, la limpieza interior, exterior, mantenimiento y decoro del vehículo dentro de la jornada de trabajo y todos aquellos cometidos que sean adecuados al fiel cumplimiento de su función.





RECEPCIONISTA DE DEPÓSITO. Es el trabajador/a que, bajo la supervisión directa de sus superiores, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción, y salida de vehículos, tales como fotocopia de partes de grúa o documentos análogos, descarga y archivos de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en ordenador, encargándose del cobro de las tasas correspondientes, la caja, el teléfono, la atención al público, así como cualquier otra tarea necesaria para la realización de estas funciones

#### **Capítulo IV. Condiciones económicas**

##### **Artículo 17. Salarios.**

Los salarios para los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio serán los que se establezcan para cada categoría en las tablas salariales recogidas en los anexos para los años 2009, 2010 y 2011.

##### **Artículo 18. Pagas extraordinarias.**

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de dos pagas extraordinarias, según tablas salariales anexas, mas 30 días de antigüedad si la hubiere, denominándose paga de verano y paga de Navidad.

En marzo y Septiembre percibirán las pagas reflejadas en tablas para cada año.

Cada paga se abonara entre los días quince y veinte de los meses de Marzo, Julio, Septiembre y Diciembre de cada año.

Los devengos de las pagas, serán los siguientes:

Paga de Marzo. Del uno de Enero al 31 de diciembre del año anterior.

Paga de verano. Del uno de Enero al 30 de Junio del año en curso.

Paga de Septiembre. Del uno de Septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso.

Paga de Navidad. Del 1 de Julio al 31 de Diciembre del año en curso.

##### **Artículo 19. Antigüedad.**

Las partes convienen, que queda automáticamente extinguido y compensado en este convenio cualquier complemento de antigüedad, previstos en los convenios de ámbito superior.

Se respetará como complemento "Ad personam" la antigüedad de los trabajadores que venían disfrutándola, los cuales tendrán los incrementos a razón





del 6 % del salario base cada tres años.

### **Artículo 20. Plus de semana santa, feria y mundial velocidad.**

Los trabajadores que por motivos del servicio, realicen jornadas de trabajo durante los días de Semana Santa, Feria y coincidentes con las jornadas de viernes y sábado de celebración del Gran Premio de Velocidad de Motos, recibirán la cantidad de 20 € por cada jornada de trabajo completa. En caso de coincidir los días marcados en el calendario laboral como festivo, no procederá al cobro de este plus.

SEMANA SANTA. Desde Domingo de Ramos hasta Viernes Santo.

FERIA. Desde Domingo de alumbrado hasta el siguiente domingo.

Finalizando a las 23:00 horas.

### **Artículo 21. Plus de festivos y retén.**

Los trabajadores que por motivos del servicio, realicen jornadas completas de trabajo los días marcados en el calendario laboral como festivo, recibirán un plus de 32 € por cada festivo trabajado, excepto el Jueves y Viernes Santo que será de 42 € cada uno.

Con el fin de garantizar el buen funcionamiento del servicio de grúa. Se podrá establecer para la categoría de conductor, un retén de adscripción voluntaria.

Este retén consistirá en que un equipo de trabajo estará localizable, fuera de su jornada de trabajo, para atender cualquier demanda o imprevisto que pudiera surgir, y por el tiempo indispensable de duración. Por esta prestación recibirán un plus de 40 euros para el 2009 y 52 euros para el 2010 y 2011, por jornada de retén, indistintamente del turno y día a realizar.

### **Artículo 22. Quebranto de moneda.**

Como compensación para resarcir al recepcionista de los desajustes de saldo derivados del manejo menudo y abundante de numerario, la empresa abonará mensualmente por el quebranto de moneda el importe de las tablas anexas. Este concepto no se percibirá en periodo de vacaciones.

### **Artículo 23. Plus de actividad.**

La categoría de recepcionista percibirá un plus de actividad mensual por el importe de las tablas anexas. Este concepto no se percibirá en el periodo de vacaciones.

### **Artículo 24. Plus de asistencia.**



Cada trabajador, independientemente de la categoría a la que pertenezca, percibirá la cantidad de 10,10 euros, en concepto de plus de asistencia, por cada día de presencia en el puesto de trabajo. No se considerará presencia cualquier ausencia justificada o injustificada. Para el cobro de este plus se considerará presencia en el puesto de trabajo un mínimo de cinco horas por jornada. En este caso, la cantidad de horas hasta el final de la jornada deberá ser por ausencia justificada.

En el caso de que se realicen todos los turnos presenciales asignados durante el año, se garantizará para todas las categorías la cantidad de 2333,10 euros durante el año 2009, para el año 2010 será de 2379,30 y 2450,91 euros para el año 2011.

#### **Artículo 25. Plus de nocturnidad.**

Las horas entre las 23 horas y las 7 de la mañana, tendrán un complemento de nocturnidad consistente para el año 2009 y 2010 de 10 euros para los recepcionistas y 11 euros para los conductores. Para el año 2011 será de 11 euros para los recepcionistas y de 12 para los conductores.

#### **Artículo 26. Plus de transporte.**

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, según las cantidades que se detallan en la tabla salarial.

### **Capítulo V. Prestaciones no salariales**

#### **Artículo 27. Complementos por i.t.**

Con independencia de las prestaciones de la entidad gestora, la empresa complementará hasta alcanzar el 100% del salario mensual (salario base, antigüedad y asistencia) de las talas que perciba cada trabajador durante la incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

En caso de enfermedad común se complementara desde el quinto día, en bajas de más de treinta días, y hasta un plazo máximo de nueve meses a partir de la baja, el 100 % del salario mensual (salario base, antigüedad y asistencia). Este complemento no podrá exceder de nueve meses al año.

Los empleados/as incluidos en este artículo están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja a la Seguridad Social dentro de los cuarenta y ocho horas siguientes a que se produzca.

#### **Artículo 28. Seguro colectivo.**





La empresa deberá concertar con la entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de todos los trabajadores de su plantilla, en virtud de la cual se les garanticen las siguientes indemnizaciones:

Accidente laboral o común con resultado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez 35.000 euros.

Accidente laboral o común con resultado de muerte, 35.000 euros.

La empresa, tendrá a disposición de los representantes de los trabajadores copia de las pólizas del seguro.

Las pólizas deberán contratarse en el plazo máximo de un mes desde la firma del presente convenio, aplicándose el mismo período cuando se contrate a un nuevo trabajador. La cuantía de estas indemnizaciones no tendrá carácter retroactivo, generándose únicamente el derecho a su cobro, desde la firma del convenio.

### **Artículo 29. Protección a víctimas de violencia de género.**

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

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

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán mediante denuncia formulada en el juzgado por la víctima.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo se equiparan las parejas de hecho legalmente acreditadas como tal al matrimonio.

### **Artículo 30. Jubilación anticipada.**

Los trabajadores podrán jubilarse a la edad de 64 años siempre que reúnan los requisitos generales para causar derecho a la pensión por jubilación, sin aplicación de coeficiente reductor y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años. A tal efecto, y conforme a lo previsto en el R.D. 1194/85, las empresas se obligan a su sustitución simultánea por un trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo.





Los trabajadores que se jubilen anticipadamente en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de vacaciones de un Certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

A los 60 años 5 meses de vacaciones.

A los 61 años, 4 meses de vacaciones.

A los 62 años, 3 meses de vacaciones.

A los 63 años, 2 meses de vacaciones.

A los 64 años 1 mes de vacaciones.

Los trabajadores contratados con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio deberán permanecer un mínimo de 15 años ininterrumpidos en la empresa para poder disfrutar de esta compensación.

### **Artículo 31. Asistencia jurídica.**

Dada las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la dirección de la empresa proporcionará a su personal la asistencia legal necesaria en caso de que se de algunas de las circunstancias siguientes:

. Reclamación judicial al trabajador como consecuencia de actuación profesional.

. Reclamación judicial del trabajador a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio.

Todo trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su periodo de descanso o vacaciones, siempre que sea por motivo laboral (salvo cuando sea iniciativa propia), será compensado por otro periodo de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en la citada dependencia, previa presentación del correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en estos casos.

## **Capítulo VI. Salud laboral.**

### **Artículo 32. Normas generales.**

Se observarán las normas sobre salud laboral en el trabajo contenido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás





disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de ellas.

### **Artículo 33. Reconocimientos médicos.**

La empresa estará obligada a efectuar una revisión médica anual a todos sus trabajadores dentro de la jornada laboral y dentro de la obligación empresarial de vigilancia de la salud de los trabajadores.

### **Artículo 34. Ropa de trabajo.**

La empresa adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de modo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

La empresa facilitará a sus trabajadores como “ropa de trabajo” las siguientes prendas:

\* Encargado y Conductor de Primera.

- Una prenda para el agua, cada tres años.
- Un jersey de invierno.
- Dos camisas o polos de manga larga para el invierno.
- Un prenda de abrigo. (Se entregará cada tres años a partir del 2009).
- Dos pantalones de invierno, con reflectantes.
- Dos pantalones de verano, con reflectantes.
- Un par de botas de seguridad para el invierno. Cada 2 años.
- Dos polos de manga corta para el verano.
- Un par de zapatos de seguridad para el verano. Cada 2 años.

\* Personal de administración.

- Dos camisas o polos de manga larga para el invierno.
- Dos camisas o polos de manga corta para el verano.
- Dos pantalones, de invierno.
- Dos pantalones o faldas de verano





- Un par de zapatos. Cada 2 años.
- Un anorak (Se entregará cada tres años a partir del 2009).
- Un jersey.

La ropa con periodo no determinado, será renovable cada año.

Serán a cargo de la empresa las modificaciones en la “ropa de trabajo” impuestas por necesidades físicas del trabajador, tras prescripción facultativa.

A fecha de 15 de Mayo se hará entrega de la ropa de verano y el 15 de octubre la de invierno.

### **Artículo 35. Protección del embarazo.**

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo, siempre que sea posible, un puesto de trabajo y/o un turno distinto al suyo, con garantía de su sueldo y sus derechos, si la prescripción del facultativo que atiende el embarazo así lo aconsejase. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a la reincorporación a su destino original.

Todo ello de acuerdo con lo dispuesto para los riesgos durante el embarazo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas trabajadoras.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de que es imposible su realización fuera de la jornada de trabajo. Asimismo, tendrá un derecho preferente en la elección de la fecha de disfrute de las vacaciones que le correspondan.

## **Capítulo VII. Derechos sindicales**

### **Artículo 36. Competencias de la representación legal de los trabajadores.**

Los representantes de los trabajadores, delegados de personal o miembros del comité de empresa, tendrán las competencias de información, participación, vigilancia y control, reconocidas en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 37. Garantías de los representantes legales de los trabajadores.**

Los representantes de los trabajadores verán garantizados sus actuaciones en los términos previstos en el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del E..T.



## **Capítulo VIII. Régimen disciplinario**

### **Artículo 38. Principios de ordenación.**

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresa.

En este apartado se estará a lo dispuesto en los artículos 59, 60, 61, 62 y 63 del Convenio Colectivo de Andalucía Para el Sector de regulación del Estacionamiento limitado de vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento.

CLAUSULA ADICIONAL PRIMERA. El plus de ciento ochenta euros mensuales señalado en el acuerdo del veintitrés de mayo de 2003, queda integrado en el presente convenio en el plus de asistencia del Art. 24.

CLAUSULA ADICIONAL SEGUNDA. Debido a la dificultad y especiales características de este primer convenio, y dado que la firma del mismo ha sido en el año 2009, se acuerda por ambas partes cerrar el año 2008 con una cantidad de atrasos por cada categoría, detalladas a continuación y por tanto la aplicación de todos los artículos económicos y de jornada será a partir del uno de enero de 2009.

ENCARGADO 2008	380,00 € de atrasos para el
CONDUCTOR CON RETEN 2008	375,00 € de atrasos para el
CONDUCTOR SIN RETEN	330.00 € de atrasos para el 2008
RECEPCIONISTA	330,00 € de atrasos para el 2008

En esta cantidad están incluidos todos los conceptos retributivos Tanto de carácter personal como colectivo. En el caso de trabajadores con fecha de alta durante el año 2008, se aplicará la parte proporcional al tiempo trabajado durante este año, tomando la formula de la cantidad de atrasos correspondiente a su categoría entre 365 días y por el numero días trabajados.

### **ANEXO I TABLAS SALARIALES.**



AÑO 2009

CATEGORIAS	BAGA EXTRA		BAGA EXTRA		ASISTENCIA	TRANSPORTE	QUEBRANTO	ACTIVIDAD
	SALARIO	VERANONAVIDAD	MARZOSEPTIEMBRE	POR PAGA				
ENCARGADO	940,00 €	940,00 €	475,00 €	10,30 €	52,00 €			
CONDUCTORES/OFICIAL P.	535,00 €	535,00 €	475,00 €	10,30 €	52,00 €			
RECEPCIONISTAS	851,25 €	851,25 €	415,00 €	10,30 €	52,00 €	32,80 €	30,60 €	

AÑO 2010

CATEGORIAS	BAGA EXTRA		BAGA EXTRA		ASISTENCIA	TRANSPORTE	QUEBRANTO	ACTIVIDAD
	SALARIO	VERANONAVIDAD	MARZOSEPTIEMBRE	POR PAGA				
ENCARGADO	958,00 €	1110,00 €	485,00 €	10,30 €	53,04 €			
CONDUCTORES/OFICIAL P.	540,00 €	1100,00 €	475,00 €	10,30 €	53,04 €			
RECEPCIONISTAS	870,30 €	1000,00 €	415,00 €	10,30 €	53,04 €	32,64 €	30,60 €	

ANEXO I TABLAS SALARIALES Cont.

AÑO 2011

CATEGORIAS	BAGA EXTRA		BAGA EXTRA		ASISTENCIA	TRANSPORTE	QUEBRANTO	ACTIVIDAD
	SALARIO	VERANONAVIDAD	MARZOSEPTIEMBRE	POR PAGA				
ENCARGADO	987,50 €	1143,30 €	494,40 €	10,61 €	54,63 €			
CONDUCTORES/OFICIAL P.	577,06 €	1135,00 €	489,25 €	10,61 €	54,63 €			
RECEPCIONISTAS	896,41 €	1000,00 €	448,05 €	10,61 €	54,63 €	33,62 €	31,52 €	



