JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO DELEGACIÓN PROVINCIAL DE MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Código expediente REGCON: 29002092011989.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima, recibido en REGCON con fecha 25 de enero de 2011, código de convenio número 29002092011989, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, 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 a su depósito 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, 4 de marzo de 2011.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

CONVENIO COLECTIVO, DE ÁMBITO DE EMPRESA, DE APLICACIÓN A LA "SOCIEDAD MUNICIPAL DE APARCAMIENTOS Y SERVICIOS, SOCIEDAD ANÓNIMA" Y SUS TRABAJADORES

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, Sociedad Anónima 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, Sociedad Anónima 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 colectivo:

a) A todos los empleados/as de la SMASSA 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 colectivo 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 colectivo 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 tres años de duración y abarca el periodo comprendido desde el día 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011, salvo en aquellos particulares que expresamente se establezca lo contrario o fecha de entrada en vigor distinta.

3. El convenio colectivo se considerará denunciado el día 1 de noviembre de 2011, comprometiéndose las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación del que sustituya al presente en los 30 días siguientes a dicha denuncia.

4. Sin perjuicio de ello, si llegado el día 31 de diciembre de 2011, no estuviera aprobado un nuevo convenio colectivo que lo sustituyera, este se considerará automáticamente prorrogado, aunque los efectos del que posteriormente se apruebe se retrotraigan al día 1 de enero de 2012.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El convenio colectivo se aplicará al personal mencionado en el artículo 2, cualquiera que sea la dependencia o servicio donde se encuentre destinado así como a 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 colectivo.

1. Conforme establece la letra e), del número 3, del artículo 85, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo número 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 mismo.

2. La comisión paritaria o de seguimiento estará integrada por tres representantes de los trabajadores y por otros tres representantes de la SMASSA.

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 colectivo.

Y por SMASSA:

– 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 paritaria o de seguimiento.

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 vía administrativa y jurisdiccional, sobre interposición de conflictos colectivos de interpretación o de interés, que surjan en la SMASSA 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 colectivo.

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 paritaria o de Seguimiento alguna de las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, este 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 laboral, que comprenderá el horario 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/a 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 obligatorio para todo el colectivo de trabajadores/as de la empresa se fija en 1.511 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Al tiempo de trabajo efectivo anual indicado se han descontado los días de permisos, fiestas y vacaciones anuales, así como las reducciones horarias en la semana de Semana Santa y en la Feria de Málaga, sin perjuicio de los servicios especiales contemplados en el artículo 31, 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 concurran 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 por 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 periodo 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 SMASSA 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 7:00 horas y las 23:00 horas, de lunes a viernes.

2. Cada empleado o empleada dispondrá, dentro de su jornada de trabajo, de un periodo 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 periodo 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 de la empresa.

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 periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 22 días hábiles de vacaciones, periodo este que se verá aumentado en función al número de horas laborales anuales que debe efectuar cada trabajador.

Los días que excedan de los 22 días hábiles como consecuencia del cómputo anual podrán disfrutarse bien acumulándolos al correspondiente periodo de vacaciones o bien de la forma establecida en el artículo 13.1.m.; en este último caso deberá comunicarse a la empresa mediante solicitud realizada al efecto.

En caso de que al calcular los días hábiles de vacaciones exista un exceso de horas en el cómputo de la jornada laboral anual obligatoria que debe realizar el trabajador/a, estas horas se acumularían por año hasta llegar a un total de siete horas, con objeto de que llegado ese año se disfrute un día más. En caso contrario, es decir, que el cómputo anual sea negativo y falten horas para llegar a la jornada obligatoria (siempre que el número de horas sea inferior a siete), estas horas se compensarán con las de exceso del siguiente año.

El periodo de vacaciones podrá dividirse a petición del empleado/as en periodos mínimos de 5 días hábiles 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. No obstante el periodo vacacional podrá iniciarse o finalizar fuera de estos meses (es decir, iniciarse a finales de junio o finalizarse en los primeros días de octubre) con objeto de cuadrar las vacaciones en cada uno de los Servicios, en cuyo caso no será de aplicación lo establecido en el párrafo siguiente.

El empleado/a que no disfrute al completo sus vacaciones en el periodo establecido por necesidades del Servicio, tendrá 1 día más de permiso por cada 5 días hábiles de vacaciones disfrutadas fuera del periodo mencionado; a tal efecto, no se tendrá en cuenta las fracciones inferiores a dicho periodo. Estos días no serán tenidos en cuenta en el cómputo de la jornada laboral anual. Todo ello no será de aplicación en el caso de que la solicitud se realice voluntariamente por el trabajador/a o que sea por causa de incapacidad temporal.

En los demás casos deberá siempre efectuarse por el trabajador/a la jornada laboral establecida en el artículo 8, apartado 3.

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

Si al comienzo o durante el periodo de disfrute de sus vacaciones el empleado/a pasase a la situación de incapacidad temporal, el tiempo en dicha situación no se computará como disfrute de vacaciones, debiendo este/a 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 la situación de incapacidad temporal del empleado/a determinante de la suspensión de las mismas persiste al concluir el año natural o causa baja definitiva en la empresa 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 final del trimestre siguiente al año anterior.

3. El empleado/a de nuevo ingreso o reingreso disfrutará, dentro del año natural, 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 fuese 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. La liquidación a practicar por este concepto 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 correspondiese, 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 del 10 de abril, se confeccionará el calendario de vacaciones por la dirección de la empresa, debiendo ser de acuerdo con el comité de empresa. Los listados de los turnos se elaborarán conforme a las solicitudes de los trabajadores y necesidades del servicio.

En primer lugar se informará al comité de empresa de los días hábiles y necesidades del Servicio, posteriormente se procederá al anuncio del plazo para solicitar las vacaciones y se pondrá a disposición de los trabajadores, en cada uno de los centros de trabajo, de solicitud/es al efecto. Tras la recepción de las mismas se elaborarán por cada uno de los Servicios los turnos de vacaciones. Por último se publicarán los turnos de vacaciones en los tablones de anuncios de la Sociedad.

Las vacaciones serán concedidas procurando complacer al empleado/as 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. En el sorteo estará presente un representante de los trabajadores elegido por el pleno del comité de empresa.

En el Servicio de SAC cuando coincida el inicio o el final del periodo vacacional con el turno de refuerzo, se estudiará el caso específico junto con los representantes de los trabajadores.

En el Servicio de SARE no podrán iniciarse las vacaciones en días que coincidan en sábado.

6. Los matrimonios y parejas de hecho, en los que ambos sean empleados/as de la 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 M) de este 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 posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo/a en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que a madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo 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 periodo, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

En caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso o necesite permanecer hospitalizado por un periodo superior a 7 días, la madre podrá iniciar el permiso de maternidad a partir del alta hospitalaria, excluyendo las 6 semanas posteriores al parto.

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

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 su 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 sea 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 paternidad. En los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijos e hijas se tendrá derecho a disfrutar de un permiso retribuido de 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del 2º, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. Este permiso es independiente del que el padre trabajador pudiera disfrutar, por cesión de la madre trabajadora de parte del permiso de maternidad. Es un permiso exclusivo del padre trabajador y no puede ser cedido a la madre en ningún caso.

f) 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.

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

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

i) 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.

j) 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 fecha anterior al día del examen, que, cuando este 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.

k) Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

l) 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 esta sea o no trabajadora

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

m) 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 periodo 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 periodo por el que fue contratado/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 periodo de tiempo trabajado dentro del año, cuya liquidación podrá ser tanto positiva, como negativa.

n) 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 m) 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.

ñ) 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), h), m) y n) 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), k), l).

Con 72 horas: j).

Con 5 días: m) 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), f), g), e i), 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 mayores 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/as 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 periodo 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, másters, 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 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 ocho años, o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, tendrá derecho a una disminución de hasta un medio de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un

familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

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

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. La concreción horaria de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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 halle 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 trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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 este, 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. 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 SMASSA sólo serán remunerados por los conceptos y en las cuantías que se establecen en este convenio colectivo.

2. En consecuencia, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este convenio colectivo 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 cheque 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 260 (doscientos sesenta euros). 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.

j) Complementos retributivos de carácter variable en concepto de productividad.

4. Las retribuciones básicas y complementarias que se devenguen con carácter fijo y periodicidad mensual, se harán efectivas por mensualidad completa 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 los 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 2010	SUELDO ANUAL 2010
TIT. SUPERIOR	A	20	1.222,33	14.667,96
TIT. MEDIO	B	18	1.037,42	12.449,02
TEC. AUXILIAR DEL.	C	16	773,33	9.279,90
TEC. AUXILIAR MANT.	C	16	773,33	9.279,90
ADMTVO.	C	16	773,33	9.279,90
ADMTVO. DEPOSITO	C	16	773,33	9.279,90
ADMTVO. APARCAM.	C	16	773,33	9.279,90
INSPECTOR	D	16	632,33	7.587,94
MECANICO I	D	14	632,33	7.587,94
MECANICO II	D	16	632,33	7.587,94
VIGILANTE	D	14	632,33	7.587,94
CONDUCTOR	D	14	632,33	7.587,94
AUX. ADMTVO.	D	14	632,33	7.587,94
AUX. CONDUCTOR	E	13	577,26	6.927,15
AUX. MANTEN.	E	13	577,26	6.927,15
ORDENANZA	E	12	577,26	6.927,15
LIMPIADORA	E	12	577,26	6.927,15

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 SMASSA.

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	VALOR TRIENIO MENSUAL 2010	VALOR TRIENIO ANUAL 2010
TIT. SUPERIOR	46,95	563,36
TIT. MEDIO	37,57	450,86
TEC. AUXILIAR DEL.	28,20	338,36
TEC. AUXILIAR MANT.	28,20	338,36
ADMTVO.	28,20	338,36
ADMTVO. DEPOSITO	28,20	338,36
ADMTVO. APARCAM.	28,20	338,36
INSPECTOR	18,83	226,01
MECANICO I	18,83	226,01
MECANICO II	18,83	226,01
VIGILANTE	18,83	226,01
CONDUCTOR	18,83	226,01
AUX. ADMTVO.	18,83	226,01
AUX. CONDUCTOR	14,13	169,55
AUX. MANTEN.	14,13	169,55
ORDENANZA	14,13	169,55
LIMPIADORA	14,13	169,55

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, complemento de peligrosidad, penosidad ó toxicidad a que se refiere el apartado G), del artículo 23.

También queda excluido de cómputo el complemento variable en concepto de productividad.

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 2010
TIT. SUPERIOR	2.460,18
TIT. MEDIO	2.147,53
TEC. AUXILIAR DEL.	1.747,10
TEC. AUXILIAR MANT.	1.747,10
ADMTVO.	1.747,10
ADMTVO.DEPOSITO	1.747,10
ADMTVO. APARCAM.	1.747,10
INSPECTOR	1.594,26
MECANICO I	1.483,03
MECANICO II	1.594,26
VIGILANTE	1.483,03
CONDUCTOR	1.483,03
AUX.ADMTVO.	1.483,03
AUX. CONDUCTOR	1.391,84
AUX. MANTEN.	1.391,84
ORDENANZA	1.363,79
LIMPIADORA	1.363,79

Las cantidades que se indican en concepto de gratificaciones 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 DE DESTINO MENSUAL 2010
TIT. SUPERIOR	A	20	487,15
TIT. MEDIO	B	18	437,37
TEC. AUXILIAR DEL.	C	16	387,64
TEC. AUXILIAR MANT.	C	16	387,64
ADMTVO.	C	16	387,64
ADMTVO. DEPOSITO	C	16	387,64
ADMTVO. APARCAM.	C	16	387,64
INSPECTOR	D	16	387,64
MECANICO I	D	14	337,88
MECANICO II	D	16	387,64
VIGILANTE	D	14	337,88
CONDUCTOR	D	14	337,88
AUX. ADMTVO.	D	14	337,88
AUX. CONDUCTOR	E	13	312,99
AUX. MANTEN.	E	13	312,99
ORDENANZA	E	12	288,09
LIMPIADORA	E	12	288,09

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 SMASSA se detalla a continuación y se abonarán en las 12 mensualidades.

CATEGORÍA	COMPLEMENTO ESPECÍFICO MENSUAL 2010
TIT. SUPERIOR	321,79
TIT. MEDIO	276,43
TEC. AUXILIAR DEL.	219,14
TEC. AUXILIAR MANT.	219,14

ADMTVO.	219,14
ADMTVO. DEPOSITO	219,14
ADMTVO. APARCAM.	219,14
INSPECTOR	207,30
MECANICO I	161,37
MECANICO II	207,30
VIGILANTE	161,37
CONDUCTOR	161,37
AUX. ADMTVO.	161,37
AUX. CONDUCTOR	150,51
AUX. MANTEN.	150,51
ORDENANZA	147,74
LIMPIADORA	147,74

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 MENSUAL 2010
TIT. SUPERIOR	277,63
TIT. MEDIO	245,00
TEC. AUXILIAR DEL.	215,70
TEC. AUXILIAR MANT.	215,70
ADMTVO.	215,70
ADMTVO. DEPOSITO	215,70
ADMTVO. APARCAM.	215,70
INSPECTOR	215,70
MECANICO I	200,14
MECANICO II	215,70
VIGILANTE	200,14
CONDUCTOR	200,14
AUX.ADMTVO.	200,14
AUX.CONDUCTOR	199,79
AUX.MANTEN.	199,79
ORDENANZA	199,38
LIMPIADORA	199,38

c) Con carácter general, este complemento se aplicará a todos los trabajadores de la empresa. No obstante, se podrá renunciar por escrito al mismo, comunicándolo a la Dirección de la empresa, surtiendo efectos desde el día 1 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 los 30% de la retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad. Por ello, cuando las cuantías del complemento específico fijado superen 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 119,28 euros mensuales en el año 2010, 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:

Media semanal	Cantidad mensual 2010
1 día cada semana	23,86
2 días cada semana	68,07
3 días cada semana	81,12
4 días cada semana	95,42
5 días cada semana	119,28

Los anteriores importes en concepto de complemento por jornada partida experimentarán incremento del 3% (tres por ciento) con efecto del día 1 de enero de 2.011.

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: 46,09 euros/mes en el año 2010 (para conductor y auxiliar de conductor). 81,56 euros/mes en el año 2010 (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 55,11 euros/día en el año 2010 a aquellos empleados/as que presten su jornada normal en dichos días.

F) Complemento de nocturnidad.

1. Se abonará la cantidad de 21,43 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 2,61 euros/día en el año 2010 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 SMASSA con respecto al Excmo. Ayuntamiento de Málaga, 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 141,74 euros mensuales en el año 2010 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 tanto 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 SMASSA.

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 2,08 euros/día en el año 2010.

4. El responsable de cada Servicio deberá comunicar a la empresa la relación de empleados/as que han efectuado la conducción y los días que las han llevado a cabo 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. Dicho complemento se retribuirá en 12 mensualidades en cuantía de 151,29 euros en el año 2010.

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 2,56 euros en el año 2010 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. 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 3,04 euros mensuales en el año 2010.

Artículo 27. Trabajos de superior categoría.

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

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

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 35º. de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

Categoría	**Año 2010**
Tit. Superior	27,58
Tit. Medio	23,79
Téc. Auxiliar del.	22,16
Téc. Auxiliar mant.	22,16
Admtvo.	22,16
Admtvo. Depósito	22,16
Admtvo. Aparcam.	22,16
Inspector	22,16
Mecánico I	18,46
Mecánico II	20,01
Vigilante	18,46
Conductor	18,46
Aux. Admtvo.	18,46
Aux. Conductor	17,19
Aux. Manten.	16,78
Ordenanza	16,78
Limpiadora	16,78

Si la hora extraordinaria 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 estas 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 extraordinarias que se pueden realizar por empleado/a durante cada año natural, quedando a elección de este/a la decisión de su abono o de su compensación en descanso/s. Si se excediera del límite se entenderá reducido el cómputo 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 realicen, especificando las causas que las han motivado, empleados/as que las han devengado y Servicio al/los 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 extraordinarias 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. Complementos retributivos de carácter variables en concepto de productividad.

Los incentivos económicos en concepto de productividad se aplicarán con efectos del día 1 de octubre de 2005 en adelante.

Las retribuciones fijadas en este Plan de Productividad se incrementarán a partir del año 2006, conforme a las subidas salariales establecidas para cada año.

Los objetivos principales del Plan de Productividad se establecen en dos ámbitos de actuación que se corresponden con el formativo y los incentivos directos al trabajador. Por ello, en el caso de que no se alcancen estos objetivos por fallos directos del propio Plan de Productividad, el trabajador mantendrá la retribución anticipada por productividad, siendo función de la comisión de productividad la adaptación de nuevos parámetros en el Plan de Productividad.

En cuanto a los objetivos que comportan el abono de los incentivos por productividad y cuantías de los mismos desde el día 1 de enero de 2010, se corresponden con los siguientes:

1. Retribución variable de productividad servicio de S.A.C.

Se trata de incentivos directos al trabajador/a, mediante dos posibilidades:

a) Retribución económica.

b) Permisos retribuidos.

Retribución económica:

Con carácter general en todos los servicios se incentivará al trabajador/ a según su productividad de la siguiente forma:

Carácter individual: 90%.

Carácter colectivo: 10%.

De cada ingreso que le corresponda, el trabajador/a cobrará el 90% a título personal; el 10% restante se destinará a un fondo donde se repartirá entre los trabajadores/as de oficina.

Para los trabajadores/as del Servicio de grúa las retribuciones serán de la siguiente forma:

• Servicios de infracción realizados:

Carácter individual: 5,97 € por cada servicio.

Carácter colectivo (estructura): 0,66 € por cada servicio

• Servicios distintos a los de infracción:

Carácter individual: 1,10 € por cada servicio.

Carácter colectivo (estructura): 0,11 € por cada servicio.

• Gratificación por servicios de motos con grúa de plataforma:

1,10 € por servicio.

Estas cantidades se abonarán cuando el número de servicios por infracción supere los 1.110 servicios al año por cada trabajador/as y siempre que se alcancen los 21.500 servicios al año a razón de 20 conductores/año. Estos servicios guardarán roporcionalidad conforme al aumento o disminución en el número de conductores/as.

2. Retribución variable de productividad servicio de S.A.R.E.

Se trata de incentivos directos al trabajador/a, mediante dos posibilidades:

a) Retribución económica.

b) Permisos retribuidos.

Retribución económica:

Con carácter general en todos los servicios se incentivará al trabajador/a según su productividad de la siguiente forma:

Carácter individual: 90%.

Carácter colectivo: 10%.

Vigilantes de S.A.R.E.

Se establecerá un número de cancelaciones de las denuncias impuestas por cada vigilante al mes y a partir de ese número de cancelaciones que se establezca se abonará una cantidad por cancelación.

De esa cantidad que se deba abonar, el 90% será directamente para el trabajador; el 10% restante se destinará a un fondo a repartir entre los trabajadores/as de oficina.

Las retribuciones serán de la siguiente forma:

• Cancelaciones de denuncia:

Carácter individual: 1,22 € por cada cancelación.

Carácter colectivo (estructura): 0,17 € por cada cancelación.

Los/as vigilantes recibirán la cantidad que corresponda cuando superen las 880 cancelaciones anuales y siempre que se alcancen las 15.840 cancelaciones año por el servicio a razón de 21 vigilantes/año.

Las cancelaciones indicadas será proporcional al aumento o disminución en el número de vigilantes.

Inspectores S.A.R.E.

Los inspectores recibirán la cantidad que corresponda en función del número medio de cancelaciones efectuadas por los vigilantes asignados a su turno, aplicándose la siguiente retribución.

• Cancelaciones de denuncia:

Carácter individual: 1,22 € por cada cancelación.

Carácter colectivo (estructura): 0,17 € por cada cancelación.

Estas cantidades se abonarán en función del número medio de cancelaciones de los/as vigilantes asignados a su turno cuando superen las 880 cancelaciones anuales y siempre que se alcancen las 15.840 cancelaciones año por el servicio a razón de 21 vigilantes/año. Estas cancelaciones serán proporcionales al aumento o disminución en el número de vigilantes.

Personal de Mantenimiento

El personal de mantenimiento recibirá la cantidad que corresponda en función del número medio de cancelaciones de los vigilantes asignados, aplicándose la siguiente retribución:

• Cancelaciones de denuncia:

Carácter individual: 1,22 € por cada cancelación.

Carácter colectivo (estructura): 0,17 € por cada cancelación.

Estas cantidades se abonarán en función del número medio de cancelaciones de los/as vigilantes asignados a su turno superen las 880 cancelaciones anuales y siempre que se alcancen las 15.840 cancelaciones año por el servicio a razón de 21 vigilantes/año. Dichas cancelaciones será proporcional al aumento o disminución en el número de vigilantes.

3. Retribución variable de productividad servicio de aparcamientos.

Se trata de incentivos directos al trabajador/a, mediante dos posibilidades:

a) Retribución económica.

b) Permisos retribuidos.

Retribución económica:

Con carácter general en todos los servicios se incentivará al trabajador/a según su productividad de la siguiente forma:

Carácter individual: 90%.

Carácter colectivo: 10%.

De cada ingreso que le corresponda, el trabajador/a cobrará el 90% a título personal, el 10% restante se destinará a un fondo a repartir entre los trabajadores/as de oficina.

Para los administrativos/as, las retribuciones serán de la siguiente forma:

• Servicios de grúa facturados (retiradas por infracción o intervenidos):

Carácter individual: 3,31 € por cada servicio.

Carácter colectivo (estructura): 0,44 € por cada servicio.

Estas cantidades se abonarán siempre y cuando el número de servicios facturados en los depósitos de grúa superen los 1.082 servicios al año/trabajador y siempre que se alcancen los 15.000 servicios al año en total a razón de 15 administrativos/año. El número de estos servicios será proporcional al aumento o disminución de administrativos/as

4. Compensación de incentivos por permisos retribuidos.

Cualquier trabajador/a de la empresa podrá solicitar la compensación de las retribuciones económicas que le correspondan por la aplicación de este Plan por el disfrute de permisos retribuidos. Las solicitudes se realizarán siguiendo lo marcado para los permisos establecidos en el artículo 13.1, apartado m, del Convenio Colectivo.

La cuantía de esta compensación se calculará en proporción a la retribución económica correspondiente al coste de una hora ordinaria normal trabajada, según su categoría.

5. Proporcionalidad.

A los empleados/as que realicen una jornada de trabajo reducida, contratos a tiempo parcial, situaciones de baja por accidente laboral, maternidad, excedencia

por guarda legal y el tiempo que los representantes de los trabajadores dediquen al desempeño de sus funciones, se les aplicará proporcionalmente los objetivos de la productividad en función del tiempo de trabajo.

6. Retribución anticipada por productividad.

6.1. Se establece una retribución anticipada en concepto de productividad para todos los empleados/as de la empresa en la cantidad que resulte de aplicar el 1,3 % a la retribución fija y periódica mensual por categoría y que serán regularizadas anualmente por las liquidaciones que resulten de la aplicación del Plan de Productividad. Para mayor simplificación se establece la siguiente tabla:

Tabla de retribución anticipada

De productividad

Categoría	2010 Mensual	2010 Anual
Tit. Superior	40,70	488,46
Tit. Medio	35,53	426,38
Tec. Auxiliar del.	28,91	346,88
Tec. Auxiliar mant.	31,25	375,02
Admtvo.	28,91	346,88
Admtvo. Depósito	32,31	387,74
Admtvo. Aparcam.	32,31	387,74
Inspector	28,34	340,05
Mecánico I	26,88	322,58
Mecánico II	26,38	316,51
Vigilante	26,49	317,90
Conductor	27,48	329,69
Aux. Admtvo.	24,54	294,49
Aux. Conductor	25,97	311,70
Aux. Manten.	25,37	304,48
Ordenanza	22,57	270,82
Limpiadora	22,57	270,82

En la comisión de productividad se estudiará la aplicación de esta retribución desde el 01/01/2010, una vez que la autorice la empresa a expensas de los resultados del ejercicio económico.

6.2. En el caso de que un trabajador/a no alcance en el primer año de aplicación del Plan de Productividad los objetivos que para las retribuciones variables por productividad se han establecido en el Servicio en el que esté adscrito, quedará dicha regularización aplazada hasta el año siguiente, con un máximo de tres años. En todo caso, el trabajador/a podrá optar, para proceder a la compensación y

absorción de la cantidad que resulte, en la prevista en el artículo 35, apartado 2, del convenio colectivo, es decir, como si de un anticipo se tratara.

En el caso que el trabajador/a no alcance los objetivos mínimos establecidos en el Plan de Productividad no se realizará ninguna regularización.

6.3. El valor bruto correspondiente a cada categoría establecida en el apartado numero uno tiene carácter de teórico, ya que en el caso de permanencia en la empresa en un periodo inferior corresponderá la parte proporcional. Igual circunstancia se producirá en el supuesto de cambio de categoría profesional a lo largo del año, respecto de cada categoría a su periodo de permanencia en la misma.

6.4. Los objetivos principales del Plan de Productividad se establecen en dos ámbitos de actuación el formativo y los incentivos directos al trabajador. Por ello, en el caso de que no se alcancen estos objetivos por fallos directos del propio Plan de Productividad, el trabajador/a mantendrá la retribución anticipada por productividad, siendo función de la comisión de productividad la adaptación de nuevos parámetros en el Plan de Productividad y por tanto no se aplicará el artículo 35.2, del convenio colectivo.

Anualmente la Comisión determinará los parámetros de incumplimiento.

7. Retribución variable de productividad de carácter colectivo.

La retribución económica de carácter colectivo se distribuirá equitativamente entre todos los trabajadores/as de oficinas, excluyéndose a aquellos/as que se encuentren en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, vacaciones o cualquier otra causa de suspensión contractual. La exclusión en el percibo de la retribución que por este concepto pudiera corresponderle/s, solo alcanzará al periodo de inactividad por cualquiera de las causas indicadas.

8. Comisión de productividad.

La Comisión Paritaria de Productividad estará compuesta por un mínimo de tres vocales en representación de la empresa y otros tres en representación de los trabajadores y un secretario sin voto. Deberá ser presidido por el Director-Gerente o persona en la que delegue.

Los acuerdos se alcanzarán por mayoría de cada una de las partes.

Esta comisión se reunirá como mínimo trimestralmente y conocerá de la aplicación práctica del sistema de productividad, buscando soluciones a las disfunciones que pudieran producirse.

En todas las reuniones se levantará acta que será signada junto con el secretario,

al menos por un miembro de cada una de las partes.

La comisión adoptará sus propias normas de funcionamiento acorde con la normativa vigente. Entre otras funciones tendrá las siguientes: garantizar la rotación de los trabajadores de los distintos servicios, en cuanto a turnos de trabajo, zonas de realización de los mismos y personal que les acompañe en el desempeño de sus funciones, para velar por el reparto proporcional de los incentivos por productividad.

Serán adaptados en la aplicación de los objetivos de la productividad de forma que no exista merma alguna en las retribuciones de sus incentivos en ninguno de estos motivos; los casos especiales como el de los representantes de los trabajadores en el desempeño de sus funciones, contratos temporales y a tiempo parciales, accidentes laborales, excedencia por guarda legal, bajas y permisos por maternidad y todos aquellos casos que esta comisión considere y cualquier otro supuesto que surja. Y cualquier cuestión relacionada con el programa de productividad. Todo ello respetando las facultades organizativas que corresponden a la empresa.

Esta comisión conocerá de la aplicación práctica del sistema de productividad, buscando soluciones a las disfunciones que hipotéticamente pudieran producirse.

Las cantidades que anteceden en concepto de complemento por productividad se incrementarán en el año 2011 en el porcentaje previsto para dicho año en la disposición transitoria II del convenio colectivo.

Artículo 30. 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 0,19 euros/kilómetro.

2. Para aquellos empleados/as del servicio SARE que tengan que desplazarse a la barriadas del El Palo, Huelin o a otras zonas periféricas de nueva creación se les abonará por gastos de desplazamiento 2,20 euros en el 2010 por cada trayecto de ida y vuelta efectuado, o bien el importe de precio del billete ordinario (ida y vuelta), del transporte que preste servicios a la barriada correspondiente, aplicándose en todo caso la condición más favorable para el empleado/a.

Artículo 31. Servicios especiales.

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

2. La cuantía de la retribución de estas horas extraordinarias especiales quedará fijada con idéntico valor y concepto que lo establecido en el artículo 28 del convenio colectivo con las correspondientes revisiones salariales pactadas.

3. Los servicios objeto de este artículo quedan comprendidos dentro del Plan de Productividad que se regula en este convenio colectivo.

Capítulo V. Prestaciones sociales.

Artículo 32. Asistencia jurídica y garantías.

1. Por la SMASSA 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/a o ser la SMASSA 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 concurran algunas de las 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/a 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 que queda cuantificada en 29,35 euros en el año 2010, por cada asistencia.

Artículo 33. 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, Sociedad Anónima.

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

a) Jubilación por invalidez: 20.558,55 euros

b) Fallecimiento en activo: 20.558,55 euros

Artículo 34. Seguro de responsabilidad civil.

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

Artículo 35. 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 83,96 euros para el año 2010, a cargo de la empresa.

b) Por natalidad: El empleado/a percibirá en concepto de natalidad, la cantidad de 67,11 euros en el año 2010, 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 153,91 euros en el año 2010 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 RD 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/as 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	**2010**
Guardería o educación infantil	148,30
Educación primaria o equivalente	79,08
Educación secundaria, B.U.P. C.O.U., F.P. II y Grado Medio, o equivalente	153,24
Estudios universitarios o de doctorado en Málaga, FP de grado superior, Escuela de Idiomas, Artes y Oficios	247,16
C.A.P.	153,24

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 461,39 euros en el año 2010, cada una, para estudios universitarios fuera de Málaga.

Estas ayudas se abonarán en la nómina de septiembre de cada año.

Esta prestación la percibirán los empleados y empleadas por aquellos familiares que estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social o que convivan con él/ella, 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, Sociedad Anónima, 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, Sociedad Anónima, se establecen las ayudas que a continuación se especifican:

Conceptos	**2010**
Curso de orientación Universitaria, Acceso a la Universidad para mayores de 25 años y Graduado escolar	247,16
Formación Profesional I	741,48
Formación Profesional II, III y B.U.P.	988,63
Estudios de Diplomatura Universitaria o Escuelas de Idioma, Artes y Oficios.	1.482,95
Estudios Universitarios superiores	988,63
En caso de estudios Universitarios Superiores a los que no se pueden acceder con Titulo de Diplomatura Universitaria	2.471,59
Doctorados	494,31
C.A.P.	153,24

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.

Solo 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 las 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 las 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.

Conceptos	**2010**	**Periodo de concesión**
Gafas todo uso	82,99	3 años
Gafas bifocales	118,56	3 años y 1 año (menores de 14 años)

Cristales dos	59,28	Anual
Cristales uno	29,65	Anual
Lentillas	78,24	Anual
Empastes (máximo 12 piezas)	34,78	10 años
Prótesis dental completa	592,82	10 años
Prótesis dental media	297,14	10 años
Pieza dental implantada (máximo 12 piezas)	106,70	10 años
Aparato de ortodoncia	689,35	2 años
Zapatos y botas ortopédicas	67,28	6 meses (0 a 2 años) 1 año (2 a 14 años) 2 años (mayor 14 años)
Medias panty	27,52	Anual
Medias normales	22,01	Anual
Medias cortas	18,69	Anual
Tobilleras	11	Anual
Prótesis auditiva	474,26	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 colectivo y resuelto por la empresa.

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

Las citadas prestaciones la percibirán los empleados/as por aquellos familiares que estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social o que tenga 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 drogodependientes en régimen de internado, en centros reconocidos oficialmente, se les abonará mensualmente, y mientras dure el tratamiento, la cantidad de 129,51 euros en el año 2010. La concesión y duración de esta ayuda requerirá informe favorable del centro de rehabilitación.

i) La empresa se obliga a satisfacer el coste correspondiente a la obtención por los auxiliares del Servicio de grúas del permiso de conducción que los habilite

para actuar laboralmente como conductores de este tipo de vehículos, estableciendo un límite de tres convocatorias. Aquellos otros auxiliares que puedan estar en posesión de dicho permiso de conducir vehículos-grúas, serán ascendidos a esta categoría de forma inmediata.

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 colectivo, 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 percibirán en cuantías directamente proporcional al tiempo trabajado con carácter temporal.

Artículo 36. Anticipos.

1. La empresa destinará un fondo de 19.825.01 euros para la concesión de anticipos reintegrables al conjunto de sus empleados/as. De estos, 13.216.68 euros se irán concediendo desde enero, mientras que los 6.608,33 euros restantes se irán concediendo de julio a diciembre.

2. Los anticipos se concederán por un importe entre 325,00 y 2.600,00 euros y serán reintegrables como máximo en 20 meses.

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

4. Se podrá solicitar más de un anticipo en el mismo año por los trabajadores/as cuando el primer anticipo no alcance la cantidad máxima establecida en el convenio colectivo; a tal efecto se tendrá en cuenta como límite para esa segunda y última petición, la cantidad fijada en el mismo. El empleado/a al que le sea concedido cualquier tipo de excedencia u otra situación que interrumpa su actividad en la empresa, salvo las derivadas de maternidad y que se presuma superior a un año, deberá reintegrar el/los anticipo/s 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 37. 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 1.529,36 euros en el año 2010, 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 449,33 euros en el año 2010 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:

Año 2010	
7.290,33	si tiene 64 años cumplidos
13.122,60	si tiene 63 años cumplidos
18.225,82	si tiene 62 años cumplidos
25.516,14	si tiene 61 años cumplidos
36.451,65	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 2000/2003.

La empresa y previa información a la comisión paritaria o de seguimiento del convenio colectivo, concertará con compañía de seguros la cobertura de las cantidades indemnizatorias en concepto de jubilación que se indican anteriormente.

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 179,27 euros en el año 2010.

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 38. Actividades socio culturales.

La empresa constituirá un fondo de 2.187,11 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 39. 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 adecuársele 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 40. 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 a 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 de 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 sobre 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 este 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, 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 SMASSA 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 41. 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 refiera a cuestiones profesionales, sindicales y sociales.

c) Ser oído el comité de empresa en los expedientes contradictorios 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 regulado 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 este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el traslado o sanción se base en la acción del empleado/as 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, este, 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 colectivo, 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/as 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 42. 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 de empresa, excepto las horas de crédito sindical concedidas a estos, 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 afilados y dispondrán 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 a 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 aquella 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/as 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 afilados/as a las 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 43. 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 87, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 8.º, 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. Asimismo, 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 personas.

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 colectivo.

Artículo 44. 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 deberá ser solicitada con 72 horas de antelación.

Capítulo VII. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 45. 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, y, 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 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.

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/s 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 46. 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 lo 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 a 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 sanitaria 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 Artículos 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 número 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 47. 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 48. 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 estén adscritos los empleados/as.

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:

Personales de S.A.R.E. (vigilantes e inspectores)

Una chaqueta de alta visibilidad, bicolor amarillo-azul.	4 años.
Un jersey de alta visibilidad, bicolor amarillo-azul.	3 años.
Tres pantalones, falda o falda pantalón azul marino invierno.	3 años.
Tres pantalones, falda o falda pantalón azul marino verano.	3 años.
Tres polos manga corta, en alta visibilidad, bicolor amarillo-azul.	2 años.
Tres polos manga larga, en alta visibilidad, bicolor amarillo-azul.	2 años.
Un cinturón negro (ancho o estrecho).	1 año.
Ocho pares de calcetines negro/azul marino (cuatro invierno/cuatro verano).	1 año.
Zapatos uso profesional (uno invierno/uno verano).	1 año.
Ocho pares de pantis o medias (natural o azul).	1 año.
Un cuello azul marino.	2 años.
Un par de guantes negros (para Inspectores).	1 año.
Un casco (para Inspectores).	2 años.
Un anorak de alta visibilidad, bicolor amarillo-azul.	4 años.
Un traje de agua de alta visibilidad, chaqueta bicolor amarillo-azul y pantalones azul.	3 años.
Dos prendas de cabeza azul marino (uno invierno/uno verano).	1 año.
Bolso o Riñonera.	S/N

Conductores y auxiliares de conductor, mecánicos), auxiliares

De mantenimiento y técnicos auxiliares de mantenimiento.

Tres pantalones de invierno, con 2 bandas reflectantes y refuerzo en rodilla.	2 años.
Tres pantalones de verano con 2 bandas reflectantes y refuerzo en rodilla.	2 años.
Tres polos manga larga, en alta visibilidad, bicolor amarillo-azul.	2 años.
Tres polos manga corta, en alta visibilidad, bicolor amarillo-azul.	2 años.
Un anorak de alta visibilidad, bicolor amarillo-azul.	3 años.
Un traje de agua de alta visibilidad, color amarillo.	S/N.
Unos zapatos de seguridad negros (conductor y auxiliar de conductor).	S/N.
Dos zapatos de seguridad negros (1 par verano/1 par invierno) para mecánico, auxiliar mantenimiento y técnicos .	2 años
Un jersey de alta visibilidad, bicolor amarillo-azul	2 años.
Un Chaleco acolchado de alta visibilidad, color amarillo.	2 años.
Un cinturón.	2 años.
Ocho pares de calcetines azul o negro (cuatro invierno/cuatro verano).	1 año.
Un cuello azul marino.	2 años.
Una gorra con visera de uso opcional.	S/N.
Botas de seguridad solo para el personal Técnico Auxiliar de Mantenimiento.	2 años.*

* (Al trabajador que se le entregue botas de seguridad no le corresponderán zapatos.)

Unas botas de agua (Sólo para conductores y auxiliares de conductor) S/N **

** (Se solicitará al Servicio de Prevención las especificaciones técnicas de este calzado y tras su consulta se enviará esta información con el fin de dotar a los trabajadores con este tipo de calzado).

Personal administrativos de aparcamientos, depósito de

Grúa y operarios del CAS.

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 uso profesional (un par en invierno/un par en verano).	1 año.
Ocho pares de calcetines negro/azul (Cuatro verano/cuatro invierno).	1 año.
Un anorak.	3 años.

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 49. 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 secretaria 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 50. 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 si 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 51. Promoción interna.

1. Las plazas de trabajo vacantes o de nueva creación se convocarán en promoción interna entre los trabajadores/as 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/as a tiempo parcial y en segundo lugar con trabajadores/as 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.

Artículo 52. 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 cuál 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.

A partir del año 2011 se realizará un estudio de valoración de todos los puestos de trabajo existentes en la empresa que han quedado obsoletos por el paso del tiempo y por la aplicación de nuevas tecnologías.

En el estudio de valoración de puestos de trabajo y respecto a la intervención del comité de empresa, se observará por la empresa las prescripciones que en materia de información y consultas establece, entre otros preceptos, el número 5, del artículo 64, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 53. 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 del plan serán elaboradas técnicamente por la empresa y 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 continúa.

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 54. 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 horaria.

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 presupuestario, de convenios de colaboración con instituciones formativas, de solicitud de ayudas..) para garantizar el adecuado desarrollo de la actividades formativas.

5. La empresa consignará con carácter anual una partida económica de 5.378,11 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 55. Régimen disciplinario.

En cumplimiento a lo establecido en igual artículo del convenio colectivo de la empresa y sus trabajadores con ámbito temporal desde el 1 de enero de 2.004 hasta el 31 de de diciembre de 2007, las representaciones de la empresa y los trabajadores han elaborado un texto referido al régimen disciplinario de faltas y sanciones, pendiente a esta fecha de determinadas rectificaciones a adoptar mediante el correspondiente acuerdo en lo concerniente a la tipificación de faltas y consiguientes sanciones. Por tal circunstancia no se incluye en el texto de este nuevo convenio colectivo el indicado régimen de faltas y sanciones, sin perjuicio de su incorporación al mismo como anexo cuando quede consensuado.

Anexo I

Catálogo de puestos de trabajo.

1) La relación de puesto de trabajo para la SMASSA 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 49, 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.

Operario del CAS

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 homologo en el Ayuntamiento:

SMASSA	AYUNTAMIENTO	GRUPO	NIVEL DEST.	N. ESPECIF.
TITULADO SUPERIOR	TECNICO SUPERIOR	A	20	150
TITULADO MEDIO	T. GRADO MEDIO	B	18	170
TÉC. AUX. DELINEANTE	TEC. AUXILIAR	C	16	200
TÉC. AUX. MANTENIMIENTO	TEC. AUXILIAR	C	16	200
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	C	16	200
ADMINISTR. DEPÓSITO	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
OPERARIO DEL CAS	OFICIAL DE OFICIO	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, efectuando 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 las 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/a, que a las 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/a que a las órdenes 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 observare a la citada Ordenanza, así como aquellas otras infracciones cometidas en el entorno de influencia de las zonas reguladas, cuya vigilancia les sea encomendadas 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/a que a las órdenes 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/a que a las órdenes de un jefe inmediato superior, con amplios 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 maquinas-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/a 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/a que a las órdenes de su jefe inmediato y junto al conductor/a del vehículo-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/a de su equipo, en la custodia y entrega de la documentación generada en su turno de trabajo.

*** Auxiliar administrativo.**

Es el trabajador/a, que a las órdenes directas de un administrativo/a 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.

Operario de la central de asignación de servicios (cas).

Es el trabajador/a que de acuerdo con las instrucciones emanadas por su línea de mando y los procedimientos que se establezcan, efectúa las tareas que se encomiendan dirigidas a la asignación de los servicios referidos a la operación de enganche, traslado y desenganche del vehículo transportado por la grúa.

Funciones:

1. Recepción de requerimientos y avisos para la asignación del servicio de grúa.

2. Asignación y control de servicios así como el establecimiento de rutas para vehículos de la empresa.

3. Introducción, manejo y consulta de datos informáticos.

4. Realización de las funciones administrativas que le sean encomendadas (labores básicas de archivo y similares).

5. Cuidar el equipo informático.

6. Grabación y edición de la documentación generada por su Servicio.

7. Elaboración de informes al finalizar el Servicio.

8. Asegurar que las normas de calidad se cumplan.

El desempeño de los anteriores cometidos corresponde a la categoría profesional de auxiliar administrativo, con adscripción retributiva al grupo D, nivel 14.

*** Auxiliar de mantenimiento.**

Es el trabajador/a 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/a 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/a.**

Es el trabajador/a, que a las órdenes 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 colectivo 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.

Disposición adicional IV

Cuando en el presente convenio colectivo 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 Excmo. Ayuntamiento de Málaga de fecha 18 de diciembre de 1997.

El Excmo. 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 SMASSA, 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 SMASSA, produciendo la pérdida de la mayoría accionarial por parte de la Corporación malagueña o disolución de dicha empresa, será potestad del trabajador decidir su incorporación al Ayuntamiento, como trabajador de este, 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 SMASSA 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.

Disposición adicional VII

Teniendo en cuenta lo acordado en día 19 de noviembre de 2.009 en el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SE.R.C.L.A) en materia de jubilación, la empresa se compromete a llevar a cabo las gestiones y/o trámites que resulten necesarios a fin de conseguir de la Administración de la Seguridad Social el establecimiento de coeficientes reductores de jubilación, aplicables a los trabajadores/as que efectúen trabajos o tareas penosas, dificultosas o que impliquen gran esfuerzo físico.

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

Los incrementos aplicables a los conceptos retributivos y económicos del convenio colectivo experimentarán los aumentos que se especifican a continuación durante su periodo de vigencia.

Año 2009

No se efectuará la deducción del diferencial del 1,90% (uno con noventa por ciento) abonado en demasía a los trabajadores/as en el año 2.008, manteniéndose consolidadas las retribuciones satisfechas al personal en el indicado año y en el 2009. En contrapartida a la inaplicación de la deducción de tal diferencial, la actualización a llevar a cabo respecto al año 2009 de los conceptos retributivos del convenio colectivo correspondientes a dicho año no generará el abono de atrasos económicos alguno.

En consecuencia, queda sin efecto la deducción a practicar en la retribución de los trabajadores/as establecida en el párrafo cuarto, de la letra A), del acuerdo segundo del documento de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2008, del convenio colectivo de la empresa y sus trabajadores, cuyo acuerdo fue firmado por los representantes de la empresa y de los trabajadores el día 6 de noviembre de 2.008, y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Málaga número 1, correspondiente al día 02/01/2009.

Año 2010

Incremento del 1% (uno por ciento). Este porcentaje se aplicará a los conceptos retributivos y económicos actualizados al día 31 de diciembre de 2009 con los IPC reales de los años 2008 y 2009.

Año 2011

Aumento del 1,20% (uno con veinte por ciento). Este porcentaje se repercutirá sobre los conceptos retributivos y económicos actualizados en sus respectivos valores a día 31 de diciembre de 2010.

Revisión de los conceptos retributivos y económicos del convenio colectivo.

En el supuesto de que el IPC real de cada uno de los años 2010 y 2011 experimenten, respectivamente, incrementos superiores al 1% (uno por ciento) y 1,20% (uno con veinte por ciento), se efectuaría por la empresa revisiones al alza de tales conceptos en la diferencia existente comparando estos incrementos y los aumentos porcentuales del IPC.

En el caso de que los respectivos IPC reales de los años 2010 y 2011 resulten inferiores a los anteriormente estipulados, dichos porcentajes de incrementos quedarán consolidados sin que la empresa efectúe detracción o rebaja alguna.

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 colectivo 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 colectivo 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/as 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 colectivo.

Lo reflejado en el artículo 36 se aplicará con el mismo criterio que se aplica en el Excmo. Ayuntamiento de Málaga.

Disposición transitoria VI

En 1998 fue homologada la antigüedad de los trabajadores de la SMASSA con los del Excmo. 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

A partir de la firma de este convenio colectivo, se llevarán a cabo por la empresa las modificaciones contractuales que se indican respecto de los trabajadores/as que se detallan:

• Isabel Hidalgo Velasco y Carmen Molina Montilla; se produce la conversión de sus contratos actuales a contratos indefinidos.

• Marina Cano Mazón; cuando termine su contrato de relevo se realizará una contratación indefinida.

• Ana Belén Corpas Camacho, Heliodora Amat Delgado, Dolores Sánchez Aragón,

Rocío Ortega Gallego y David Rodríguez Pareja, amplían su jornada a 35 horas de lunes a domingo, como administrativas de servicio.

• Paloma Gámez Espada, cuando termine su contratación actual temporal, su categoría profesional cambia a administrativa.

• Manuel de la Rosa Galeote, cambia a Técnico Auxiliar de mantenimiento.

• Alejandro Fernández Callejón y Manuel Martínez Salcedo cuando expiren sus respectivos contratos de relevo, se realizarán contratos indefinidos como auxiliares administrativos.

• Esteban Gil Guirado cambia su categoría por la de auxiliar administrativo.

Los referidos cambios se producirán siempre que los trabajadores/as acepten estas condiciones y se suscriba el correspondiente anexo modificativo del contrato de trabajo para su registro en el Servicio Andaluz de Empleo.

Las modificaciones contractuales indicadas se materializarán en las fechas que se especifican en los concretos casos que así se determina, y en defecto de tal especificación, las adaptaciones convenidas se realizarán por la empresa en tiempo que arrancando desde la firma del convenio colectivo no exceda de 30 días.

Disposición transitoria VIII

Aunque el tiempo transcurrido hace presumir que las circunstancias que se recogen en esta Disposición Transitoria no acontecerán, las partes que han negociado el presente convenio colectivo han decidido mantener en el mismo las siguientes estipulaciones:

En el supuesto de que el Gobiernos 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 IPC previsto y el real durante los años 1999, 2000, 2001 y 2002, la Sociedad Municipal de Aparcamientos y Servicios, Sociedad Anónima 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 de 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 serían /n liquidado/s a los interesados/as cuando así lo determine el Consejo de Administración de la empresa, dado que no existe previo para ello dotación presupuestaria alguna.

Disposición transitoria IX

Como quiera que la cantidad para actividades formativas prevista en el número 5, del artículo 53, del convenio colectivo aplicable a la empresa y sus trabajadores con vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2003, solo ha sido revisada en el convenio colectivo que sustituye al concluido en la citada fecha, se ha decidido por las partes negociadoras concretar en esta disposición transitoria los importes que por el mencionado concepto consignará la empresa respecto de los años 2002 y 2003.

Y así, el año 2002, la cantidad a abonar por la empresa al indicado fin se fija en 4.505,59 euros, y en 4.624,78 euros la correspondiente al año 2003.

Disposición final

Sin perjuicio de la legitimación para negociar el convenio colectivo que confiere a las partes el número 1, del artículo 87, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y teniendo en cuenta que los acuerdos de la Comisión Negociadora se han adoptado en la forma prevista en el número 3, del artículo 89, de igual texto legal, el convenio colectivo,

después de redactado, requerirá de la ratificación del Consejo de Administración

de la empresa y de la asamblea de trabajadores de la misma.

Málaga, 24 de septiembre de 2010.

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 colectivo 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.