

**JUNTA DE ANDALUCIA**  
**CONSEJERÍA DE EMPLEO**  
**DELEGACIÓN PROVINCIAL DE ALMERÍA**  
**SERVICIO DE ADMÓN. LABORAL**

Visto el Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para los años 2004 al 2008 del Sector de REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA, MEDIANTE CONTROL HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTO, ASÍ COMO EL SERVICIO DE RETIRADA DE VEHÍCULOS MAL ESTACIONADOS EN LA VÍA PÚBLICA, expediente 0100, código 0401295, suscrito el día 17 de diciembre de 2004, de una parte, en representación de las empresas por la Asociación Nacional de Empresas de Regulación del Estacionamiento (ANERE), y de otra, por los sindicatos Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en representación de los trabajadores; de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con el Art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo

**Acuerda.**

**Primero.-** Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Almería, 17 de febrero de 2005.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, P.D. LA JEFA DEL SERVICIO DE ADMINISTRACION LABORAL, M<sup>a</sup> Luisa Gálvez Moreno.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ALMERÍA**  
**PARA EL SECTOR DE REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO**  
**LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA**  
**MEDIANTE CONTROL HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE**  
**LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTO, ASÍ COMO EL**  
**SERVICIO DE RETIRADA DE VEHÍCULOS MAL ESTACIONADOS**  
**EN LA VÍA PÚBLICA.**

**Capítulo I. Condiciones generales.**

**Artículo 1. Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, por la parte empresarial, la ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESAS DE REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO (ANERE) y por parte de los trabajadores de la Federación de Comunicación y Transportes de COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) y la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la UNION GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.)

**Artículo 2. Ámbito territorial: funcional y personal.**

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales entre las empresas y trabajadores/as, cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados en la provincia de Almería, independientemente de cualquiera que sea el domicilio social de las mismas o sus titulares.

Este Convenio Colectivo será de obligada observancia para todas las empresas que, se encuentren dentro del ámbito territorial del mismo, y que su actividad principal consista en la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de aparcamiento, control de la ORA, mantenimiento de parquímetros y en general zonas azules o cualquier otra actividad complementaria o accesoria y básica para el funcionamiento de la ORA, así como la retirada de vehículos y depósito de los mismos por concesión administrativa cuando esté incluido en el mismo contrato



que la regulación del estacionamiento limitado, así como para la totalidad de sus trabajadores que presten sus servicios en las mismas, en virtud del contrato laboral, cualquiera que sea la modalidad de éste.

### **Artículo 3. Vigencia.**

Este Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín oficial de la Provincia (B.O.P.), excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga lo contrario.

Los conceptos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2004. A los efectos de cálculo de atrasos, se estará en todo momento a la fecha de alta del trabajador en cada Empresa, que se abonaran una vez publicado el presente convenio.

### **Artículo 4. Duración y denuncia.**

La duración del presente convenio será de cinco años, y se extenderá del 1 de Enero de 2004 al 31 de Diciembre de 2008.

El presente Convenio se denunciará por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento. En caso de no ser denunciado en el plazo indicado, se entenderá prorrogado por periodos anuales, en sus mismos términos y condiciones.

### **Artículo 5. Vinculación a la totalidad.**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en uso de sus facultades, no aprobara algunos de los pactos contenidos en el presente convenio, éste quedará sin eficacia práctica debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

### **Artículo 6. Absorción y compensación.**

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en este convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas y absorbidas, por éstas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y



retribuciones.

### **Artículo 7. Garantía "ad personam".**

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

### **Artículo 8. Comisión mixta paritaria.**

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo.

Esta Comisión Mixta estará integrada paritariamente por cuatro representantes sindicales y cuatro de la organización empresarial firmantes del mismo.

En el acto de su constitución la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá dos secretarios, uno por parte empresarial y otro por parte sindical.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de tres votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

La Comisión se reunirá, al menos, una vez cada DOCE MESES.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La interpretación del Convenio Colectivo así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.
2. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Convenio Colectivo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo.



Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este Convenio Colectivo.

3. Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Convenio Colectivo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recabando la oportuna información a los afectados.

4. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Convenio Colectivo.

### **Artículo 9. Solución extrajudicial de conflictos.**

Cuando la Comisión Mixta Paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), acuerdo y Reglamento que las partes dan por ratificado.

### **Artículo 10. Legislación supletoria.**

Para todo lo no previsto en éste acuerdo, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

## **Capítulo II. Condiciones generales de ingreso.**

### **Artículo 11. Ingreso del personal.**

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

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A todas las personas que les es de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén





sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, siguiendo el espíritu de los Acuerdos Interconfederales para la estabilidad en el empleo de sus trabajadores, acuerdan los siguientes criterios de contratación:

a) Los trabajadores contratados en virtud del Art. 15.1b) del E.T. no podrán exceder de 12 meses en un período de 18 meses.

### **Artículo 12. Periodo de prueba.**

Para todo el personal afecto por el presente acuerdo se establece un periodo de prueba con arreglo a la siguiente escala:

- Personal superior y técnico: 6 meses.
- Resto del personal administrativo y de explotación: 3 meses en contratos de duración igual o superior a un año y un mes para contratos de duración inferior.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo.

## **Capítulo III. Condiciones de trabajo.**

### **Artículo 13. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la empresa que deberá ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente convenio y demás normas de aplicación.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional.

Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo

### **Artículo 14. Clasificación profesional del personal.**

La clasificación profesional del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener previstas éstas si las necesidades y el volumen de las



empresas no lo requieren.

### **Artículo 15. Categorías profesionales.**

**a) Jefe de servicio.-** Es quien bajo las instrucciones de la dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al personal, que requieran tales departamentos o servicios.

**b) Jefe de grupo.-** Es quien a las órdenes del jefe del servicio si lo hubiere, se encarga de la organización, gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él dependen.

**c) Oficial administrativo.-** Es aquel empleado que, a las órdenes de un Jefe de administración u otro de superior categoría, desarrolla con adecuada preparación profesional tareas administrativas de los departamentos, servicios, o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y, que puede o no tener personal bajo su supervisión.

**d) Auxiliar administrativo.-** Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa.

Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, además de las funciones complementarias de manejo de una central telefónica y fax.

**e) Encargado.-** Es el empleado que bajo las órdenes del Jefe de Servicio o su inmediato superior está encargado de orientar, dirigir una unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre los oficiales de mantenimiento, conductores, controladores, y demás personas que dependan de él.

**f) Técnico oficial primero.-** Es quien a las órdenes del jefe de servicio, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de la programación y mantenimiento de las máquinas expendedoras, asimismo cumplimentará partes de trabajo e informes confeccionados por la dirección de la empresa.

**g) Oficial 1ª mantenimiento.-** Es el trabajador quien bajo las instrucciones del Jefe de Servicios o su inmediato superior lleva la responsabilidad de la señalización, (tanto vertical como horizontal), conservación, reparación y mantenimiento de las zonas O.R.A. Depósito de vehículos y demás centros de trabajo, así como la vigilancia y custodia de todos los utensilios y materiales propios para la función de su cometido.

**h) Oficial 1ª conductor.-** Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad

bajo la supervisión del Jefe de Servicio o su inmediato superior ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con un vehículo grúa porta vehículos u otras actividades de los distintos servicios que desarrolla la empresa que necesiten de estos vehículos. Correspondiéndole realizar tanto las manipulaciones necesarias para tal fin, así como la cumplimentación de los distintos partes de trabajo y retirada que le correspondiese. Tendrá a su cargo la limpieza y el decoro del vehículo, el control de los distintos elementos mecánicos y la reposición de los niveles y elementos renovables del vehículo grúa porta vehículos.

**i) Ayudante técnico.-** Es el trabajador que con conocimientos técnicos suficientes se dedica a la reparación y mantenimiento técnico de las máquinas del servicio O.R.A., bajo la supervisión del Técnico Oficial 1ª o inmediato superior.

**j) Controlador.-** Es el trabajador que con iniciativa y responsabilidad bajo la supervisión del Jefe de Servicio o su inmediato superior, ejecuta las funciones propias en las zonas de aparcamiento del servicio O.R.A., consistentes en controlar los ticket en los vehículos, las tarjetas de residentes, la comprobación del buen funcionamiento de las máquinas expendedoras correspondientes a su zona, la expedición de avisos de denuncias por la falta de ticket, por exceso de tiempo de aparcamiento y el manejo de aparatos de radio.

**k) Controlador depósito.-** Esta categoría desaparece pasando a denominarse Recepcionista de Depósito, garantizándose que seguirán cumpliendo sus funciones como hasta la fecha de acuerdo con lo establecido en el contrato con el Excmo. Ayuntamiento.

**l) Recepcionista de depósito.-** Es el trabajador quien bajo la supervisión del Jefe de Servicio o su inmediato superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción, y salida de vehículos, encargándose del cobro de las tasas correspondientes, la caja, el teléfono y la atención al público.

**m) Personal de limpieza.-** Es el trabajador/a encargado de la limpieza general del centro de trabajo, así como el mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

### **Artículo 16. Promoción y ascensos.**

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y de especial confianza, desde la categoría profesional de encargado, en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante sistema de libre designación.

Para ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que se ostenta se establecerán por la empresa sistemas que entre otras, puedan tener en cuenta las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto de personal. Durante este período, el trabajador ascendido ostentará la categoría a la que ha sido promocionado provisionalmente, percibiendo el salario correspondiente a la misma.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el trabajador volverá a desempeñar los trabajos propios de su categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

### **Artículo 17. Cambio de titularidad en la empresa y subrogación de los servicios.**

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente convenio.

En lo sucesivo, el término “ contrata “ engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un concreto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, Organismo Público u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la “ contrata“, publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere la modalidad de su contrato de



trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período, hubiera trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la "contrata", publicada en el medio que en cada caso corresponda y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del Cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la "contrata", publicada en el medio que en cada caso corresponda.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido 64 años dentro de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda, los trabajadores contratados en la modalidad de contrato de Relevo, y tengan una antigüedad mínima en la misma de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda, siempre que esta esté pactada en el presente Convenio Colectivo, en virtud del R.D. 1194/85 de 17 de Julio.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 19 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la prestación del servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, sucesor en la actividad y trabajador.



### **Artículo 18. División de contratatas.**

En el supuesto de que una o varias contratatas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas, o entidades públicas se fragmente o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratatas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos de los puntos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 16, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

### **Artículo 19. Agrupación de contratatas.**

En el caso de que distintas contratatas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la " contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contratatas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos de los puntos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 16 y que hayan prestado sus servicios en las contratatas, divisiones o servicios agrupados.

### **Artículo 20. Obligatoriedad.**

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratatas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratatas ajenas a la que es objeto de sucesión.



### **Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.**

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

- Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social.
- Fotocopia de los cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1 y TC-2 de cotización a la Seguridad

Social de los cuatro últimos meses.

- Relación de personal especificando: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha del disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificar á el mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afecto por la subrogación.
- Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

### **Artículo 21. Excedencias.**

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo, con las limitaciones que se incluyen más adelante y computará su duración a efectos de antigüedad.

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

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

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) Por prestación del servicio militar o sustitutivo y por toda su duración.





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

e) A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

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

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

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

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

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual.

De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario

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



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

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

### **Artículo 22. Extinción del contrato de trabajo.**

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los 12 meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación.

De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

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

- Personal Superior, Técnico de Administrativo: Un mes natural
- Resto de personal: Quince días

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

## **Capítulo IV. Régimen de trabajo.**

### **Artículo 23. Jornada laboral.**

Desde la firma del presente convenio, la jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, o su equivalente anual:



- Para el año 2004 la jornada efectiva anual será de 1.737 horas al año.
- Para el año 2005 la jornada efectiva anual será de 1.733 horas al año.
- Para el año 2006 la jornada efectiva anual será de 1.731 horas al año.

Para el resto de los años se estará a lo establecido en el Convenio Nacional.

El calendario laboral se pactará entre las empresas y los representantes de los trabajadores antes del 30 de Noviembre del año inmediatamente anterior.

Los trabajadores cuya jornada sea continuada, tendrán un descanso en la misma de media hora; los que tengan jornada partida, tendrán un descanso de 15 minutos por la mañana y otros 15 por la tarde.

El personal asignado al turno de noche y a los turnos de trabajo de sábados, domingos y festivos que, como consecuencia del servicio no disfrute de los 30 minutos de bocadillo, disfrutará mensualmente de un día de descanso compensatorio por el tiempo no disfrutado, sujeto a las necesidades del servicio. Dicho día de descanso en jornada normal, compensará todos y cada uno de los períodos no disfrutados de "bocadillo, a lo largo del mes que proceda. Si como consecuencia de las necesidades del servicio, algún trabajador asignado a los turnos de trabajo descritos, fuera sustituido por otro trabajador, este último disfrutará como compensación de no disfrutar los 30 minutos de bocadillo de 45 minutos, sujeto en todo momento a las necesidades del servicio.

#### **Artículo 24. Vacaciones.**

Todo el personal afecto al presente convenio, disfrutará de 35 días naturales de vacaciones o la parte proporcional que le corresponda, en función del tiempo de permanencia en la empresa.

Su distribución será a lo largo de los doce meses del año según se acuerde entre las empresas y los representantes de los trabajadores.

En el periodo de vacaciones, se abonará una bolsa de vacaciones por un importe de 68,25 € que se revisaran anualmente, con el mismo incremento que la tabla salarial del convenio.

#### **Artículo 25. Licencias y permisos.**

Los trabajadores previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 3 días naturales por nacimiento o adopción de hijos.





- b) 17 días naturales por matrimonio del trabajador.
- c) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad que convivan con el trabajador: 5 días.
- d) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad que no convivan con el trabajador: 4 días.
- e) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días.
- f) 1 día natural por matrimonio de hijos, padres o hermanos.
- g) 1 día natural por traslado de su domicilio habitual
- h) El trabajador/a, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de descanso en su trabajo diario, que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en media hora, con la misma finalidad.  
  
Cuando se tenga que realizar un desplazamiento de más de 100 Km, corresponderá un día más en cada caso.
- i) Para aquellas cuestiones de índole estrictamente personal e inaplazable, se establecen 3 días anuales de permiso por asuntos propios remunerados como si se estuviese trabajando, dicha licencia no hará disminuir la jornada anual efectiva pactada.

## Capítulo V. Condiciones económicas.

### Artículo 26. Salario base.

Es la parte de la retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de la clasificación profesional y será el determinado para cada categoría profesional en la tabla salarial adjunta.

### Artículo 27. Antigüedad.

Se establece un complemento personal de antigüedad, calculado sobre el salario base que en cada caso corresponda, con arreglo a la siguiente escala:

De 3 a 6 años	5% sobre el salario base
De 6 a 9 años	10% sobre el salario base
De 9 a 12 años	15% sobre el salario base
De 12 a 15 años	20% sobre el salario base
De 15 a 18 años	25% sobre el salario base

De 18 a 21 años	34% sobre el salario base
De 21 a 24 años	48% sobre el salario base
De 24 en adelante	58% sobre el salario base

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

#### **Artículo 28. Nocturnidad.**

Se establece un plus de nocturnidad para todo el personal que realice su jornada entre las 22,00 horas y las 06,00 horas del día siguiente, consistente en un 25 % del salario base, abonándose por día efectivamente trabajado.

#### **Artículo 29. Festivos trabajados.**

Para aquellos trabajadores que presten sus servicios en un festivo de los catorce anuales retribuidos y no recuperables, percibirá la cantidad de 94,60 € que se revisaran anualmente, con el mismo incremento que la tabla salarial del convenio. Así mismo se compensará dicho día con otra jornada de descanso que se disfrutará dentro del año natural y cuya fecha será acordada entre la empresa y el trabajador.

En caso de coincidir un día de descanso semanal con un festivo de los catorce retribuidos no recuperables, éste se compensará con otra jornada de descanso dentro del mismo año, cuya fecha se acordará entre el trabajador y su empresa.

#### **Artículo 30. Domingos trabajados.**

Aquellos trabajadores que como consecuencia de las necesidades del servicio, presten sus servicios en Domingos, percibirán la cantidad de 5,40 € que se revisaran anualmente, con el mismo incremento que la tabla salarial del convenio, por cada domingo efectivamente trabajado.

#### **Artículo 31. Plus de transporte.**

Al objeto de suplir los gastos ocasionados por el transporte, se establece este plus que tiene el carácter de extrasalarial, por la cuantía determinada en la tabla adjunta.

#### **Artículo 32. Quebranto de moneda.**

Los trabajadores que presten sus servicios como controladores de depósito, percibirán una cantidad mensual a razón de un 0,30 por ciento sobre la recaudación mensual de grúa/depósito a distribuir entre la totalidad de ellos.

Los trabajadores de la O.R.A., percibirán una cantidad mensual a razón de un 0,05 por ciento sobre la recaudación mensual de O.R.A., siempre que realicen las funciones de recaudación y por día de recaudación.

### **Artículo 33. Horas extraordinarias.**

Las horas que tengan la consideración de extraordinarias, se abonarán con un incremento del 75% sobre la hora individual. La hora extraordinaria trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana y en los catorce festivos del año y domingos tendrán un incremento del 100% sobre la hora extraordinaria. Se comunicará por escrito mensualmente su realización a la representación legal de los trabajadores.

### **Artículo. 34. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen tres pagas extraordinarias que tendrán la denominación de verano, navidad y Beneficios, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

La cuantía de cada una de ellas será de 30 días de Salario base más antigüedad.

El período de devengo será el siguiente:

Verano	Del 01 de Enero al 30 de Junio
Navidad	Del 01 de Julio al 31 de Diciembre
3ª Paga	Del 01 de Enero al 31 de Diciembre
Las fechas de abono serán las siguientes:	
Verano	El 20 de Julio
Navidad	El 20 de Diciembre
3ª Paga	El 15 de abril el 50%
	El 15 de octubre el 50%

Las pagas extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por Incapacidad Temporal por enfermedad común. Si se devengarán en caso de baja por accidente de trabajo y por baja por maternidad.

### **Artículo 35. Devengos y pagos.**

Los salarios se devengarán al final de cada mes, debiendo ser abonados dentro de los cinco días del mes siguiente.

## **Capítulo VI. Mejoras sociales.**

### **Artículo 36. Complementos por I.T.**

En las situaciones de baja por I.T., derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los afectados, desde el primer día, la diferencia entre la prestación que percibirá por la Seguridad Social y el 100% del salario mensual que le corresponda a cada trabajador.

En los casos de hospitalización y mientras dure la misma las empresas abonarán a los afectados, la diferencia entre la prestación que percibirá por la Seguridad Social y el 100% del salario mensual que le corresponda a cada trabajador

La citada hospitalización deberá ser notificada a la Empresa dentro de las 48 horas siguientes a la hospitalización.

### **Artículo 37. Conflictos con los usuarios.**

En caso de conflictos que adquieran estado judicial de empleados de la empresa con usuarios del servicio, con motivo de éste, aquella proporcionará abogado y procurador, y sufragará los gastos que estos originen, para que defienda al trabajador o trabajadores implicados, siempre que el trabajador no haya incurrido en negligencia comportamientos indebidos.

### **Artículo 38. Bolsa de estudios.**

Se establece una bolsa de estudios con carácter anual, abonable en el mes de Octubre, cuya cuantía será de 31 €, que se revisara anualmente, con el mismo incremento que la tabla salarial del convenio, por cada hijo hasta los 18 años de edad, previa presentación de la matrícula del curso.

### **Artículo 39. Póliza de accidentes.**

La Empresa contratará una póliza de seguro que garantice a cada trabajador o a sus causahabientes, las siguientes indemnizaciones:

Fallecimiento por accidente de trabajo	18.030,36
Invalidez absoluta, gran invalidez derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional	18.030,36 €
Fallecimiento por causa natural	12.020,24 €
Invalidez absoluta, gran invalidez derivadas de causas naturales	12.020,24 €

Las empresas abonarán dos mensualidades compuestas por salario base y antigüedad, más una cantidad de 601,01 Euros en concepto de luto, en caso de fallecimiento de cualquier trabajador en activo, que se entregará a los familiares o las personas que con él convivan habitualmente.

Las empresas abonarán a dichos familiares el salario base y antigüedad del mes completo en el que fallezca, sin tener en cuenta el día en que tal hecho ocurra.



#### **Artículo 40. Retirada del carnet de conducir.**

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses, la Empresa facilitará al conductor ocupación en cualquier trabajo, aún de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto, más antigüedad, y siempre que no concurren los siguientes requisitos:

a) Que, la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la Empresa.

b) Que, la privación del carnet de conducir, sea como consecuencia de la comisión de delitos culposos o dolosos.

c) Que, la privación del carnet de conducir, no se haya producido, también, en el año anterior.

d) Que, la privación del carnet de conducir, sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomando algún tipo de estupefacientes.

e) Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses, se entenderá que, El conductor, deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja, automáticamente, en la Empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que, al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 41. Renovación del carnet de conducir.**

Las Empresas abonarán los gastos de renovación del carnet de conducir a los trabajadores que conduzcan vehículos de la empresa y siempre que sea la primera renovación durante la vigencia de este Convenio.

#### **Artículo 42. Prendas de trabajo.**

La empresa facilitará a su personal el siguiente equipo de trabajo, de uso obligatorio, previa devolución de la anterior.

- Dos uniformes de invierno y dos uniformes de verano para los trabajadores/as adscritos al servicio de O.R.A., grúa, depósito, mantenimiento y servicio técnico.

- Botas de agua y guantes, para los conductores, ayudantes de grúa y mantenimiento y se sustituirán, con la aportación de la prenda deteriorada, de forma inmediata.

- Un calzado de invierno y otro de verano para los vigilantes O.R.A. y personal de depósito.

- Un calzado de invierno y otro de verano de seguridad, para los conductores y



ayudantes de grúa, mantenimiento y servicio técnico.

- Una gorra para conductores, ayudantes de grúa y vigilantes de O.R.A
- Un traje de agua y chaquetón impermeable cada dos años.

Este material, que será elegido entre las empresas y los representantes del personal, sin perjuicio de que se puedan suplir eventuales necesidades en trabajo especificados, se entregará anualmente. La ropa de invierno se entregará en el mes de Septiembre y la de verano en el mes de Mayo. La fecha del uso de la ropa se acordará entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

En caso de producirse la baja del trabajador por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa que tenga en existencia.

Igualmente en cada entrega de prenda, salvo la entrega inicial, se recogerá la prenda usada correspondiente

#### **Artículo 43. Protección al embarazo.**

La trabajadora embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para preparación al parto siempre y cuando en su centro de salud no tenga un horario distinto al horario de la trabajadora, así como a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo décimo de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Además en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos

Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible



con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismo.

El cambio de puesto en función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En ámbitos inferiores negociarán un complemento para mejorar el porcentaje de la base reguladora durante todo el periodo.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así ser certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 44. Salud y prevención de riesgos laborales.**

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos puestos de trabajo y establecimiento de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ley 31/95 de 8 de noviembre y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por esta Convenio Colectivo una revisión médica anual realizada por especialistas médicos. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento.

### **Capítulo VII. Régimen disciplinario.**

#### **Artículo 45. Faltas y sanciones.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de la Empresa se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en faltas leves, graves y muy graves.



La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

#### **Artículo 46. Faltas leves.**

##### **Se considerarán faltas leves las siguientes:**

1. Las de descuido, error ó demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja ó el justificante correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivos justificados.
4. No observar la uniformidad establecida.
5. Usar inadecuadamente el material de trabajo.
6. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la Empresa, ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material ó de su limpieza.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
9. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia ó de domicilio.
10. Las discusiones con los compañeros dentro de las dependencias de la Empresa o en el lugar de trabajo.
11. Faltar un día al trabajo, durante un mes, sin debida autorización y causa justificada.
12. Retrasar el envío de la hoja medica, en el caso de enfermedad, maternidad ó accidente.
13. Falta de aseo ó limpieza personal.
14. Dejar ropas ó efectos fuera de los roperos o lugares en que se guardan ó custodian.
15. Usar los equipos de aseo (cepillos, toallas, jabón, etc.) de otros compañeros





sin su consentimiento.

16. Comer durante las horas de trabajo.

17. Faltas de educación en el trato con los compañeros e incorrecciones en el gesto ó en las respuestas al dirigirse al Encargado y demás superiores.

18. No avisar a su Jefe inmediato de los defectos del material ó de la necesidad de este, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

19. Cualquier otra falta de semejante naturaleza que no tenga la consideración de falta grave o muy grave.

#### **Artículo 47. Faltas graves.**

##### **Se considerarán faltas graves las siguientes:**

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de treinta días, sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para la Empresa ó para el público en general, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos ó distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo ó de ella se derivase perjuicio notorio para le Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, firmando ó haciéndose pasar por él.

7. Descuido importante en la conservación de las herramientas ó útiles de trabajo.

8. Falta notoria de respeto ó consideración al público.

9. Discusiones extrañas al trabajo, que produjeran notorio escándalo.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas ó materiales de la Empresa sin la oportuna autorización.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo uniforme de la Empresa.



12. El abandono del servicio sin causa justificada, que ocasione perjuicios de consideración a la Empresa o fuera causa de accidente de sus compañeros.
13. Introducción en los locales de la Empresa de bebidas alcohólicas, drogas ó sustancias estupefacientes.
14. Disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.
15. Ofender de palabra ó amenazar a un compañero ó a un subordinado.
16. Aconsejar ó incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteración del orden público, ni conseguir su objetivo.
17. La auto lesión, cuando su curación no supere los dos días.
18. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.
19. Todas aquellas otras de semejante naturaleza, que no tengan la consideración de faltas muy graves.

#### **Artículo 48. Faltas muy graves.**

##### **Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:**

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses ó veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos al mes sin causa justificada.
3. Fraude, deslealtad ó abuso de confianza en el trabajo encomendado, así como en el trato con los compañeros de trabajo ó cualquiera otra persona al servicio de la Empresa.
4. Hacer desaparecer, inutilizar ó causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. El hurto ó robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo ó a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa ó durante el acto de servicio en cualquier lugar.
6. La condena por delito de robo, hurto ó malversación cometidos fuera de la Empresa, ó por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.



7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
8. Violar el secreto de la correspondencia ó documentos reservados de la Empresa.
9. La embriaguez habitual ó la toxicomanía, cuando repercutan negativamente en el trabajo.
10. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad ó la falta grave de respeto y consideración a los Jefes ó a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. El abandono injustificado del trabajo en puestos de responsabilidad.
14. Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera.
16. La incitación a los trabajadores para que incumplan su deber cuando, siquiera sea parcialmente, cumplan sus objetivos.
17. Las faltas de semejante naturaleza no recogida en los epígrafes anteriores.

#### **Artículo 49. Régimen de sanciones-aplicación.**

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Reglamento.

Toda sanción, salvo la amonestación verbal, requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, a no ser que la legislación general imponga otra formalidad.

En cualquier caso, la Empresa dará cuenta al Comité de Empresa, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga por faltas graves ó muy graves.

#### **Aplicación:**

Las sanciones que se podrán aplicar en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:





**a) Por faltas leves.-** Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

**b) Por faltas graves.-** Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

**c) Por faltas muy graves.-** Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

## **Capítulo VIII. Derechos de representación del personal y sindicales.**

### **Artículo. 50. Derechos de representación.**

Se establecen con carácter general los siguientes:

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

Las empresas a aquellos Delegados de Personal o Miembros de Comité de Empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

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

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección el momento de celebración de la Asamblea así como su duración aproximada.

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

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá





oponer la dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

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

Los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Las horas de que disponga cada miembro de un Comité de Empresa para sus actividades sindicales, serán acumulables en el año natural y transferibles a criterio del Comité.

#### Cláusulas adicionales.

**Primera.-** El incremento salarial pactado para el año 2004 será del I.P.C. real del año 2003 más 0,50 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31/12/03.

**Segunda.-** El incremento salarial pactado para el año 2005 será del I.P.C. real del año 2004 más 0,50 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31/12/04.

**Tercera.-** El incremento salarial pactado para el año 2006 será del I.P.C. real del año 2005 más 0,50 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31/12/05.

**Cuarta.-** El incremento salarial pactado para el año 2007 será del I.P.C. real del año 2006 más 0,50 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31/12/06.

**Quinta.-** El incremento salarial pactado para el año 2008 será del I.P.C. real del año 2007 más 0,50 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31/12/07.



**ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.**

SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHICULOS EN LA VIA PUBLICA MEDIANTE CONTROL HORARIO  
Y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTO, ASI COMO EL  
SERVICIO DE RETIRADA DE VEHICULOS MAL ESTACIONADOS EN LA VIA PUBLICA EN LA CIUDAD DE ALMERIA

**VIGENCIA: 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2004**

<b>CATEGORIA</b>	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS TRANSPORTE</b>	<b>PAGAS VER./NAV./BENE.</b>	<b>BRUTO ANUAL</b>
JEFE DE SERVICIO	1.384,50	89,10	1.384,50	21.747,60
JEFE DE GRUPO	1.239,90	89,10	1.239,90	19.578,60
OFICIAL ADMTO.	991,50	89,10	991,50	15.852,60
AUXILIAR ADMTO.	682,20	89,10	682,20	11.213,10
ENCARGADO	1.329,90	89,10	1.329,90	20.928,60
OF. 1ª MANTEN.	1.329,90	89,10	1.329,90	20.928,60
TECNICO OFICIAL 1ª	1.329,90	89,10	1.329,90	20.928,60
OF. 1ª CONDUCTOR	991,50	89,10	991,50	15.852,60
AYTE. TECNICO	991,50	89,10	991,50	15.852,60
CONTROLADOR	723,00	89,10	723,00	11.825,10
RECEPCIONISTA DEP.	790,80	89,10	790,80	12.842,10

