

## **CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA SETEX APARKI S.A. Y SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ORDENACION Y REGULACION DE APARCAMIENTOS Y RETIRADA DE VEHICULOS DE LA VIA PÚBLICA Y SU POSTERIOR CUSTODIA EN LA CIUDAD DE GRANADA.**

### **Capítulo I. Disposiciones generales.**

#### **Artículo 1. Ámbito funcional y personal.**

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Setex Aparki S,A. y el personal adscrito al servicio de ordenación y regulación de aparcamientos y la retirada de vehículos de la vía pública así como su posterior custodia en el depósito en

la ciudad de Granada, en las categorías especificadas en el presente convenio.

#### **Artículo 2. Ámbito geográfico.**

El ámbito geográfico del presente convenio se circunscribe a la ciudad de Granada.

#### **Artículo 3. Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su publicación en el B.O.P., excepto en aquellas materias que expresamente dispongan lo contrario.

Los conceptos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2.007.

#### **Artículo 4. Duración.**

La duración de este convenio será de 4 años y se extenderá desde el día 1 de Enero de 2.007 al 31 de Diciembre de 2010. El presente convenio tendrá que ser denunciado antes del 31 de Octubre de 2010. En caso de no existir denuncia quedará prorrogado en los propios términos durante 1 año.

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

Las condiciones pactadas 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 no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.



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

Las retribuciones establecidas en este convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza 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 el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

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

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

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

Al objeto de velar por la correcta aplicación y cumplimiento del contenido del presente convenio se crea una comisión mixta paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el mismo.

La comisión mixta paritaria estará formada por 2 representantes de la empresa y otros 2 representantes de los trabajadores.

Cada parte podrá nombrar un asesor con voz pero sin voto.

Para que exista acuerdo se requerirá el voto acorde de la mitad más uno de los miembros de la comisión. En las reuniones celebradas se levantará acta en la que figuren las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas por la totalidad de los miembros. La comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes y deberá celebrarse en el plazo máximo de 5 días.

## **Artículo 9. Legislación supletoria.**

Para todo lo no previsto en el presente convenio colectivo y como supletorio del mismo, se estará a lo que se determine en el Convenio 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 Aparcamiento, la Legislación Laboral vigente, y en especial el R.D. Legislativo 1195 de 24 de Marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

## **Capítulo II. Determinación de las funciones de cada categoría.**

### **Artículo 10. Categorías.**

Las categorías señaladas en el presente convenio tendrán las funciones que se determina a continuación de forma enunciativa entendiéndose las mismas de la manera más amplia.

#### **Jefe de servicio.**

Es el trabajador/a que siguiendo instrucciones de la dirección, organiza y gestiona bajo su responsabilidad el funcionamiento de los distintos departamentos o servicios del centro o centros de trabajo de la empresa, pudiendo tener a su cargo a todo el personal por debajo de su categoría profesional, al cual podrá dar las oportunas órdenes relacionadas con el puesto de trabajo de cada categoría. Cumplimentará, asimismo, los partes de trabajo e informes que le encargue la dirección de la empresa, y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función.

#### **Jefe de administración.**

Es el trabajador/a que, siguiendo las instrucciones de la dirección de la empresa pudiendo estar al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor administrativa realizando con la máxima eficacia el control y despacho de correspondencia, relaciones administrativas con organismos oficiales, instituciones, empresas y asesorías externas de la empresa, contabilidad de la empresa, confección de nóminas y seguros sociales, I.R.P.F., contratos de trabajo, altas y bajas en la Seguridad Social, etc., cumplimentando los partes de trabajo e informes que le solicite la dirección de la empresa y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.

#### **Oficial de primera.**

Es el trabajador/a que, dotado de iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión de su inmediato superior, debe realizar con la máxima eficacia en el ámbito administrativo los trabajos siguientes: control y despacho de correspondencia, relaciones administrativas con organismos oficiales, instituciones, empresas y



asesorías externas de la empresa, contabilidad de la empresa, confección de nóminas y seguros sociales, organización administrativa en general, atención de las comunicaciones a través de la emisora o del radioteléfono en caso de ausencia o inexistencia de categoría inferior, y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función. Deberá poseer conocimientos de informática de gestión a nivel de usuario, retenciones de impuestos, IRPF, etc.

### **Oficial de segunda.**

Pertenece a esta categoría aquellos trabajadores/as que, dependiendo directamente del jefe directo superior, realicen trabajos que no requieran propia iniciativa, tales como: clasificación de correspondencia, archivos, facturación, estadísticas, gestiones interiores y/o exteriores a la empresa en relación con su puesto de trabajo y otras de análoga importancia, así como la atención de las comunicaciones a través de la emisora o del radioteléfono en caso de ausencia de categoría inferior, y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función. Deberá tener conocimientos de informática a nivel de usuario.

### **Auxiliar administrativo.**

Este puesto de trabajo será desempeñado por todo trabajador/a que con conocimientos de gestión administrativa de carácter básico, colabora con sus superiores inmediatos y demás compañeros de oficina en la ejecución de los trabajos administrativos de carácter sencillo, tales como cumplimentación de formularios, tramitación de expedientes, manejo de ficheros, confección de vales, notas de pedido y otras funciones y gestiones semejantes que se le encomienden, incluyendo la atención a las comunicaciones a través de emisora o radioteléfono, y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función. Deberá tener conocimientos a nivel de usuario.

### **Técnico de mantenimiento.**

Es el trabajador/a que, estando en posesión de los conocimientos técnicos adecuados, con la supervisión del jefe inmediato superior, se encarga de la recaudación, programación, mantenimiento de máquinas recaudadoras y expendedoras de tickets, reparación, señalización y mantenimiento de las zonas O.R.A y demás centros de trabajo y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función.

### **Peón de servicios múltiples.**

Es el trabajador/a que desempeña entre otros los siguientes cometidos: pintura, señalización, albañilería, carpintería, limpieza de máquinas de la O.R.A y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función bajo la supervisión directa del técnico-encargado de mantenimiento o de su

inmediato superior.

### **Conductor mecánico.**

Es el trabajador/a que, dotado de responsabilidad, actuando con la supervisión de sus superiores, ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con el vehículo grúa que le sea asignado, conduciendo vehículos de más de 3.500 kg o inferiores con los permisos que marque la ley vial, así como diversas actividades de los distintos servicios que desarrolle la empresa que necesiten para dicha actividad del servicio de estos vehículos. Le corresponde realizar todas las maniobras necesarias para el cumplimiento de tal fin, así como la elaboración de todos los partes de trabajo de su actividad y retirada que le correspondiesen. Tendrá asimismo a su cargo, la limpieza interior y decoro del vehículo dentro de la jornada de trabajo y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función. Independientemente de las funciones anteriormente señaladas, alternará, en caso necesario, como mecánico de mantenimiento de los vehículos de la empresa así como de su limpieza exterior e interior.

### **Conductor de primera.**

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

### **Recepcionista de depósito.**

Es el trabajador/a que, bajo la supervisión directa de sus superiores, se encarga de la recepción y salida de vehículos del depósito, así como del cobro de las tasas correspondientes, cobro de multas, control de caja del depósito, atención telefónica, atención al público, atención de las comunicaciones a través de la emisora o del radioteléfono, organizará las grúas y demás vehículos de la empresa a través de la emisora o radioteléfono y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función.



### **Encargado de controladores.**

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

### **Controlador O.R.A.**

Es el trabajador/a que, dotado de iniciativa y responsabilidad, con la supervisión del encargado de controladores o jefe inmediato superior, ejecuta las funciones propias en las zonas de aparcamiento de la O.R.A, tales como controlar los tickets en los vehículos, las tarjetas de residentes, la comprobación del buen funcionamiento de las máquinas expendedoras de zona que tenga asignada, la expedición de avisos de denuncia por falta de ticket, por exceso de tiempo de aparcamiento, por carecer de tarjeta de residente y cualquier otra función determinada en la Ordenanza Municipal o asignada por el Excmo. Ayuntamiento, así como el manejo de aparatos de radioteléfono y ordenador portátil, y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel funcionamiento de su función.

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

### **Artículo 11. Organización del trabajo.**

La organización del trabajo es facultad de la Empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la Empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

Las modificaciones sustanciales colectivas de las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento) para que puedan producirse deberán ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores conforme con lo establecido en el artículo 41 del R.D. Legislativo 1195 de 24 de Marzo texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 12. Jornada.**

La jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo. La jornada en cómputo anual será de 1.730 horas para todo el personal de la empresa. En el servicio de O.R.A, la jornada se distribuirá de lunes a sábado.

La jornada de trabajo efectiva deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el centro de trabajo,





dentro de los límites establecidos en la Ley.

Se entiende como trabajo efectivo desde que el trabajador está, uniformado y con el material de trabajo, dispuesto a salir hacia su zona de trabajo.

La jornada de trabajo estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función del contrato entre la Empresa y el Excelentísimo Ayuntamiento de Granada.

Los trabajadores tendrán derecho a 20 minutos de bocadillo que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

El cuadrante semanal de turnos se publicará con 48 horas de antelación a su entrada en vigor, siempre que no existan modificaciones de las condiciones de trabajo. No obstante y a título orientativo y provisional se pondrá en el tablón de anuncios dicho cuadrante con una semana de antelación.

En caso de coincidir un día de descanso semanal con un día festivo, éste se compensará en el plazo máximo de la semana siguiente al festivo. Se posibilitará cambiar el día de descanso entre los trabajadores previa consulta con la Empresa.

### **Artículo 13. Vacaciones.**

Todo personal, afecto al presente convenio, disfrutará de 32 días naturales al año, para los cuatro años del convenio.

Las vacaciones se disfrutarán, en turnos rotativos, en el período comprendido, entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre de cada año salvo acuerdo entre las partes.

En los 32 días mencionados, se computan 4 días como descansos dominicales. En el caso de que en el período disfrutado se superen estos cuatro domingos, el exceso así como los festivos incluidos en este periodo, se compensarán con un día de descanso cada uno.

### **Artículo 14. Licencias y permisos.**

El trabajador previa justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de todo 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) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días hábiles en los casos de nacimiento de hijo/a.
- c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave, hospitalización o



fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el tiempo será de cuatro días naturales, que se prorrogará un día más cuando dicho desplazamiento así lo justifique.

En las licencias y permisos referentes a los apartados a, b y c anteriores se pagará el plus de asistencia.

d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) El trabajador podrá pedir una excedencia de 30 días con la obligación por parte del empresario de incorporación al final de la misma. Esta excedencia solo se podrá solicitar una vez durante la vigencia del presente convenio y no podrán disfrutarla más del 10 % de cada categoría al mismo tiempo.

g) Diez días anuales, como máximo, para resolver asuntos particulares, sin derecho a ningún tipo de remuneración. En este supuesto nunca podrán coincidir, al mismo tiempo, más del 10% del total de la plantilla.

h) Un día natural por matrimonio de padres, hijos o hermanos.

i) Se concederá un día de permiso en caso de fallecimiento de un familiar de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

j) Para el caso de la O.R.A., se concederá un día y medio anual, repartido en tres tardes, cuyo disfrute se realizará de forma colectiva previo acuerdo con el Comité de Empresa.

### **Artículo 15. Protección de la maternidad.**

Se remitirá a lo establecido en la Ley sobre Conciliación de la vida familiar y laboral 3911999 de 5 de Noviembre y demás disposiciones legisladas sobre esta materia.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en el feto, circunstancia ésta que deberá ser certificada por el médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora, la Empresa modificará las condiciones y / o funciones de trabajo de la trabajadora, de forma que las condiciones laborales resulten compatibles con su estado.

Esta situación se mantendrá hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a las condiciones anteriores del puesto de trabajo o a



las funciones que desempeña anteriormente. Este cambio vendrá igualmente certificado por el médico de la Seguridad Social y podrá aplazarse hasta después del periodo de lactancia si así lo considerase el citado médico que asista a la trabajadora y que certificó el riesgo inicial de las condiciones del puesto de trabajo.

Las trabajadoras embarazadas podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de realización dentro de la jornada de trabajo.

### **Artículo 16. Movilidad geográfica.**

Dado que esta Delegación forma parte de un grupo con implantación a nivel nacional, se entenderá el artículo 40 del estatuto del trabajador en su forma más amplia en las categorías de este convenio que impliquen responsabilidades como son el Jefe de la contrata, jefe de servicios, jefe de administración, encargado y jefe de mantenimiento.

Se entenderá que concurren las causas que contribuyen a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, para favorecer su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda de los servicios prestados en los casos siguientes:

- Cursos de reciclaje y adaptación de nuevos métodos de trabajo que se realicen en otra Delegación cuando este reciclaje deba realizarse en un plazo superior a un año.
- Cuando sea preciso cubrir vacantes de Delegados en otras Delegaciones con niveles de responsabilidad equivalentes.

La empresa sufragará en ambos casos los gastos de mudanza y traslados familiares pre presupuesto con un máximo de cuantía de 2.500 €.

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

### **Artículo 17. Salario base.**

El salario base del personal afecto a este convenio es el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 18. Antigüedad.**

El complemento personal de antigüedad consistirá en dos bienios del 5% y posteriores quinquenios del 10%, calculado sobre salario base de cada categoría.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador en





la Empresa.

Se delega en la comisión mixta paritaria del presente convenio la solución de cualquier divergencia en la aplicación de la antigüedad así como la fecha de inicio de la misma.

Los aumentos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del primer día del mes siguiente que se cumpla el bienio o quinquenio.

#### **Artículo 19. Pluses de asistencia y quebranto de moneda.**

El plus de asistencia es el señalado en la tabla salarial anexa y se abonará por día efectivamente trabajado.

El plus de quebranto de moneda será de 6,38 euros mensuales cobrándose por mes efectivamente trabajado. Tendrán derecho a su abono todos los trabajadores que cobren las tasas de vehículos tanto en la vía pública como en el depósito municipal.

#### **Artículo 20. Plus de nocturnidad.**

El plus de nocturnidad para todo el personal que realice su jornada en el turno de noche independientemente de su horario, será de 9 euros por noche efectivamente trabajada para todas las categorías.

#### **Artículo 21. Plus de recaudación.**

El plus de recaudación, para el personal que realice este trabajo y mientras dure el mismo, será de 50 euros mensuales o su parte proporcional por el tiempo que realice esta función.

#### **Artículo 22. Festivo trabajado.**

El personal que preste servicio en un día festivo se le abonará como compensación por todos los conceptos un plus de festivo trabajado por un importe de 70 euros más un día de descanso.

#### **Artículo 23. Pluses extrasalarial y de responsabilidad.**

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia, se establece un plus de carácter extrasalarial por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado abonándose también en vacaciones.

El plus de responsabilidad será el establecido en la tabla salarial anexa.



## **Artículo 24. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen tres pagas extraordinarias al año en la cuantía cada una de ellas que se especifica en la tabla salarial anexa, denominándose Verano, Navidad y Beneficios. Se ajustará a las siguientes condiciones:

El periodo de devengo será el siguiente:

**Verano:** Del 1 de Enero a 30 de Junio

**Navidad:** Del 1 de Julio al 31 de Diciembre

**Beneficios:** Del 1 de Enero al 31 de Diciembre

La fecha de abono será la siguiente:

**Verano:** El día 15 de Julio

**Navidad:** El día 15 de Diciembre

**Beneficios:** Se prorratearan anualmente en doce mensualidades.

## **Artículo 25. Horas extras.**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable el número de horas extraordinarias.

Las horas que tengan la consideración de extraordinarias, se abonarán, para todas las categorías a razón de 15 euros por hora.

La empresa creará un listado por categorías de trabajadores voluntarios que quieran hacer horas extraordinarias con el compromiso de rotarlos. La duración de efectividad de este listado, será de seis meses, al final de este periodo se renovará agregando o suprimiendo los trabajadores que así lo pidan en este listado. En el caso de que alguno de los trabajadores incluido en el listado se negase a realizar las horas extraordinarias el día que se le indique, éste quedará borrado automáticamente desde la fecha que se produce esta circunstancia.

## **Artículo 26. Revisión salarial.**

### **AÑO 2.008**

Se establece un incremento salarial en todos los conceptos salariales, excepto en el complemento específico para conductores, del porcentaje de incremento del I.P.C. real de! año completo de 2007 más 2 puntos.

El plus extrasalarial pasará a ser de 114 € mensuales.



## **AÑO 2.009**

Se establece un incremento salarial en todos los conceptos salariales y extrasalariales, excepto en el complemento específico para conductores, del porcentaje de incremento del I.P.C. real del año completo de 2008 más 2 puntos.

## **AÑO 2.010**

Se establece un incremento salarial en todos los conceptos salariales y extrasalariales, excepto en el complemento específico para conductores, del porcentaje de incremento del I.P.C. real del año completo de 2009 más 2 puntos.

### **Artículo 27. Complemento específico para conductores.**

Se crea un complemento específico para los conductores de grúa por los siguientes importes:

- Año 2.007: Un pago de 200 € anuales que se abonará en Septiembre de 2.007.
- Año 2.008: Un pago de 400 € anuales que se abonará en Septiembre de 2.008.
- Año 2.009: Un pago de 400 € anuales que se abonará en Septiembre de 2.009.
- Año 2.010: Un pago de 400 € anuales que se abonará en Septiembre de 2.010.

Para el cobro de este complemento específico, se estará a lo dispuesto en una comisión formada por 3 conductores de grúa, miembros del Comité y tres representantes de la empresa, que marcará los objetivos necesarios para su abono.

### **Condiciones básicas para el abono del complemento específico para conductores.**

El Comité formado por 3 conductores y 3 representantes de la empresa entiende en principio que las condiciones básicas para el logro del complemento específico para conductores se basará en las siguientes premisas:

- 1.- El garaje será el mismo o similar y siempre a la misma distancia del centro de la ciudad.
- 2.- Se mantendrá el número de conductores de grúa.
- 3.- Se mantendrá el número de grúas por día según cuadrante.
- 4.- Habrá plan movida todos los fines de semana menos 2 fines de semana en Semana Santa, 2 fines de semana en Navidad, 1 fin de semana en Corpus y los fines de semana de Julio, Agosto y Septiembre.



5.- Objetivos a cumplir durante el 2007 y el 2008: El objetivo para el 2007 será de 14800 retiradas de turismos en el año 2006 y el objetivo para el 2008 será de 14000 retiradas de turismos en el año 2007. En el caso de que las retiradas sean inferiores a 14000 turismos en el 2007 y se cumplan todas las condiciones anteriores, no se cobrará este complemento.

Cobrándose el complemento si se incumplen alguna de las condiciones anteriores y las retiradas fuesen inferiores a 14000 turismos. El complemento específico para conductores del año 2009 y sucesivos se consolida sin tope mínimo de retiradas.

## **Capítulo V. Mejoras sociales.**

### **Artículo 28. Complementos por I.T.**

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará la diferencia entre la prestación que le asigne la Seguridad Social y el 100% de la Base Reguladora que le corresponda a cada trabajador.

En caso de I.T., por enfermedad común la empresa abonará el 100% del salario diario en los tres primeros días de baja siempre que existan dos o más partes de confirmación. La empresa abonará también estos tres primeros días si no existe los dos partes de confirmación, pero el índice de absentismo diario fuera inferior al 3 % en el momento de la baja, diferenciando este porcentaje en los servicios de O.R.A. y Grúa.

### **Artículo 29. Póliza de accidentes de trabajo.**

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro por accidente de trabajo que garantice al trabajador o a sus causahabientes, las siguientes indemnizaciones:

Fallecimiento por accidente laboral 15.000 EUROS.

Invalidez absoluta, gran invalidez o muerte derivada de enfermedad profesional 15.000 EUROS.

Dicha póliza entrará en vigor a los quince días de la firma de este convenio.

### **Artículo 30. 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 ti sufragará los gastos que estos originen para que defiendan al trabajador o trabajadores implicados.

### **Artículo 31. Retirada permiso de conducir.**



En el supuesto de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir, bien sea por sentencia firme o resolución también firme de la Autoridad competente para ello, por un periodo de hasta 6 meses como máximo la empresa le asignará un nuevo puesto, recibiendo el interesado, la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo. Entendiendo que este beneficio se concede cuando el hecho surja prestando servicio con vehículo de la Empresa o particular en los desplazamientos desde su domicilio a su centro de trabajo

Se exceptúa de este supuesto las retenciones o suspensiones del carnet de conducir motivadas por embriaguez o drogadicción.

### **Artículo 32. Jubilación.**

El personal con una antigüedad en la empresa de al menos 15 años, en caso de jubilación anticipada, recibirá una gratificación en las cuantías siguientes:

- A los 63 años, un mes de vacaciones.
- A los 62 años, dos meses de vacaciones.
- A los 61 años, tres meses de vacaciones.
- A los 60 años, cuatro meses de vacaciones.

### **Artículo 33. Ropa de trabajo.**

Se entregará a los trabajadores como dotación de ropa de trabajo las siguientes prendas, de uso obligatorio, con la periodicidad que se detalla.

##1\*#

##2\*#

### **Artículo 34. Garantías sindicales.**

La empresa reconoce las atribuciones conferidas al Comité de Empresa y a las centrales sindicales representadas en él. En éste sentido, la empresa no pondrá dificultades a dichas centrales para el ejercicio sindical legalmente reconocido.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las centrales sindicales representadas en el mismo, tablón de anuncios para fines de comunicación con el personal o afiliados. Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen de la central emisora.





Las horas no utilizadas por cada uno de los delegados de personal o miembros del Comité de empresa en el mes serán acumuladas personalmente para el mes siguiente, quedando en todo caso agotado este cupo de manera bimensual e iniciándose de nuevo el cómputo.

Asimismo la cesión de horas entre los mismos delegados de personal o miembros del Comité de empresas podrán realizarse previa autorización y con comunicación firmada por el delegado cedente y cesionario sin sobrepasar el máximo establecido y en el curso del mismo mes.

No podrá utilizarse en la misma semana más de dos jornadas de trabajo continuadas para tales fines, en los casos anteriores.

Para todos los demás derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la normativa vigente y en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

### **Artículo 35. Mediación en los conflictos colectivos y determinados conflictos individuales.**

Los trabajadores y la empresa, una vez agotado en su caso el trámite ante la comisión paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación con los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para conflictos individuales, previstos en el acuerdo interprofesional de 4 de Marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

**#\*3\*#**

