



Grupo V; 905,94 €; 600 €; 24,94 €; 59,24 €; 6,79 €; 73,81 €; 141,16 €; 170 €; 615 €; 13.201,48

O salario anual compóneno ademais dos conceptos económicos indicados, que son de cobramento mensual, dúas pagas extras, dúas bolsas de vacacións e a paga de compensación.

Consellería de Trabajo

Delegación Provincial Ourense

Servicio de Relaciones Laborales
Sección de Relaciones Laborales

Una vez visto el texto del convenio colectivo para las empresas concesionarias de servicios municipales de inmovilización, retirada de la vía pública, traslado y depósito de vehículos de la provincia de Ourense (código de convenio n.º 3200865) suscrito, el día 26 de febrero de 2008, de una parte, en representación de la parte económica, por los representantes de la Confederación Empresarial de Ourense (CEO), y de otra, en representación de los trabajadores/as del sector, por los representantes de la central sindical obrero USO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2º y 3º, 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, Real decreto 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo y Real decreto 2412/1982, de 24 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de trabajo y las demás normas aplicables del derecho común, esta delegación provincial acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el libro de registro de convenios colectivos de trabajo, obrante en esta delegación provincial y notificación a las representaciones económica y social de la Comisión Negociadora.

Segundo.- Ordenar su depósito en el Servicio de Relaciones Laborales, Unidad de Mediación, Arbitraje y Conciliación (UMAC).

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

Ourense, 11 de marzo de 2008. La delegada provincial.
Asdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

Convenio colectivo para las empresas concesionarias de servicios municipales de inmovilización, retirada de la vía pública, traslado y depósito de vehículos de la provincia de Ourense 2008-2009-2010

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.

El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas concesionarias de servicios municipales de inmovilización, retirada de la vía pública, traslado y depósito de vehículos de la provincia de Ourense.

Artículo 2.- Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito funcional y territorial. Regirá igualmente para aquellas empresas que reuniendo tales condiciones se establezcan en un futuro en la provincia de Ourense.

Los trabajadores vinculados por una relación laboral de carácter especial quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2008 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2010.

Finalizada su vigencia inicial y si cualquiera de las partes no lo denuncia en tiempo y forma, se entenderá prorrogado automáticamente por períodos de un año, incrementándose los salarios del mismo modo, con arreglo al IPC real del año anterior.

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

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

Artículo 4. - Compensación y absorción.

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

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

Sin perjuicio de que se puedan extender a cualquier situación las mejoras establecidas en el presente convenio ni de la facultad de ampliarlas, las empresas que estén abonando a su personal salarios superiores a los exigidos no estarán obligadas a aplicar las elevaciones que se fijen en las presentes estipulaciones, salvo la cuantía necesaria para suplir las diferencias.

Artículo 5. - Garantía ad personam.

Todas las mejoras económicas establecidas en el presente convenio tienen el carácter de mínimas. Se respetarán a título individual las condiciones económicas que fuesen superiores a las establecidas en este convenio.

Artículo 6. - Comisión paritaria.

Según lo dispuesto en los artículos 85 y 91 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, para la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado por ambas partes en el presente convenio, se crea una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes de la Confederación de Empresarios de Ourense en la Comisión negociadora del presente convenio, por la parte empresarial, y por dos representantes de la central sindical USO en la Comisión negociadora del convenio, por la parte social. Se fija el domicilio de la parte empresarial en la calle Praza das Damas, número 1, de Ourense, y el de la parte sindical en Parque de San Lázaro, n.º 12 de Ourense.

Los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria sobre cuestiones relacionadas con el convenio se considerarán parte de éste, y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Dichos acuerdos se remitirán a la autoridad laboral competente para su registro.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Artículo 7.- Período de prueba.

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

- Técnicos titulados, seis meses.

- Personal no titulado, tres meses.

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

Artículo 8.- Preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo.

El trabajador que decida finalizar su relación laboral con la empresa deberá comunicarlo a ésta, por escrito, con una ante-



lación mínima de quince días. Si incumpliese esta obligación, la empresa podrá descontar de la liquidación que corresponda al trabajador el importe de su retribución diaria por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 9.- Contrato para la formación.

Debido a las necesidades formativas impuestas por las características de los puestos de trabajo del sector, las partes firmantes del presente convenio, conforme lo previsto en el artículo 11.2.c) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, acuerdan que la duración máxima de los contratos para la formación concertados con los trabajadores afectados por este convenio será de tres años.

Esta duración máxima será aplicable tanto a los contratos que se celebren a partir de la entrada en vigor del presente convenio como a los ya vigentes con anterioridad.

Artículo 10.- Contrato eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

El contrato de duración determinada en su modalidad de eventual por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, según redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, podrán tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses.

Esta duración máxima será aplicable tanto a los nuevos contratos firmados a partir de la entrada en vigor del presente convenio como a las prórrogas de los contratos vigentes con anterioridad.

Artículo 11.- Fomento de la contratación indefinida.

Durante la vigencia del presente convenio la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, se acogerá a lo previsto en la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, en virtud de la cual dichos contratos quedarán incluidos en el régimen previsto para los contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio deberán tener al menos el 40% de su plantilla, con contrato indefinido.

Artículo 12.- Jornada.

La jornada máxima para las empresas y trabajadores afectados por el presente convenio será de 1.760 horas. Respetando esta jornada anual las empresas podrán acordar su distribución irregular.

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

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

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

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

Artículo 13.- Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones retribuidas. Su duración será de 35 días. Si bien, para su disfrute será condición necesaria la previa prestación

de servicios, por lo que su duración será proporcional al tiempo trabajado.

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

Artículo 14.- Permisos retribuidos.

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

a) Por matrimonio del trabajador, 16 días.

b) Por nacimiento de hijo/a, 4 días.

c) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, pareja estable, o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, 4 días.

d) Por fallecimiento de pariente de tercer grado de consanguinidad o afinidad, 1 día.

e) Por matrimonio de hijos o padres, 1 día.

f) Cuando en alguno de los casos anteriores sea necesario realizar un desplazamiento de más de 200 km, se disfrutará de 1 día más.

g) Por consulta médica en los servicios sanitarios de la Seguridad Social, y siempre que se justifique la visita, la empresa concederá el tiempo necesario para ésta.

h) Por asuntos propios, 6 días. En el caso particular de los conductores, se intentará que el disfrute de estos días coincida con aquellos en que exista un conductor de refuerzo.

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

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

Artículo 15.- Excedencias.

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto, se concederá para la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese como cargo público.

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

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Todo ello se ejercitará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.



d) Así mismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan sus funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador en excedencia voluntaria conservará un derecho preferente de reingreso en la empresa en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran. Deberá avisar a la empresa por escrito con al menos dos meses de antelación a la fecha de reincorporación a ésta por conclusión del período de excedencia, perdiendo su derecho en caso de no hacerlo en tiempo y forma.

Artículo 16. - Subrogación empresarial.

Cuando una empresa pierda la adjudicación de la concesión del servicio municipal de inmovilización, retirada de la vía pública, traslado y depósito de vehículos, cualquiera que sea la causa, la nueva empresa concesionaria estará obligada a subrogarse en los contratos de todos los trabajadores que en ese momento estuvieran destinados por la empresa saliente a la realización de dicho servicio, en las condiciones que establece el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, independientemente de la modalidad de los contratos de trabajo y aunque no haya transmisión patrimonial alguna entre ambas empresas.

Los trabajadores afectados, cualquiera que sea el ámbito territorial de la nueva empresa concesionaria, quedan obligatoriamente adscritos al servicio municipal de inmovilización, retirada de la vía pública, traslado y depósito de vehículos en el que venían prestando su trabajo.

En caso de que por motivos extraordinarios la empresa adjudicataria perdiera la concesión y se procediera a hacer una adjudicación provisional, la empresa que asumiera esa adjudicación provisional se subrogará en los mismos términos hasta tanto se proceda a la adjudicación definitiva, a partir de la cual los trabajadores afectados pasarán a formar parte de la empresa adjudicataria definitiva.

En el caso de que el cliente rescinda el contrato concertado con una empresa para realizar el servicio de inmovilización, retirada de la vía pública, traslado y depósito de vehículos con su propio personal, y posteriormente contrate con otra empresa el mencionado servicio, la nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla aquel personal afectado de la primera empresa, siempre que no hubiera transcurrido más de un año desde la nueva contratación.

Estas mismas condiciones se aplicarán en caso de que sea una administración pública la que asuma el servicio, e independientemente de la naturaleza jurídica de la empresa que se constituya en nueva concesionaria del servicio.

La empresa saliente, con al menos 48 horas de antelación al inicio del servicio, hará entrega a la entrante de la siguiente documentación, bajo la obligación de confidencialidad sobre la información a la que tiene acceso:

a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago a la Seguridad Social, o en su defecto resguardo acreditativo de haberlo solicitado.

b) Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales del personal afectado.

c) Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social correspondiente a los seis últimos meses.

d) Relación del personal afectado conteniendo las siguientes especificaciones:

- 1.- Nombre y dos apellidos.
- 2.- Número del NIF.
- 3.- Domicilio del trabajador.
- 4.- Antigüedad en la empresa.

5.- Modalidad de contrato y fotocopias de éstos.

6.- Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.

8.- Número de afiliación a la Seguridad Social.

9.- Estado civil y números de hijos a su cargo.

10.- Calendario de vacaciones especificado por trabajadores y referente al año.

Con carácter previo a la adjudicación de la concesión, la empresa saliente pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores en la empresa, la documentación que referente a la plantilla va a ser entregada a quien resulte ser la nueva concesionaria.

En los contratos que suscriban las empresas con sus clientes, constará una cláusula recordando la vigencia de este artículo del convenio colectivo para las empresas concesionarias de servicios municipales de inmovilización, retirada, traslado y depósito de vehículos de la vía pública de la provincia de Ourense.

Capítulo III

Clasificación profesional

Artículo 17. - Clasificación profesional.

La clasificación de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio tiene un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de los grupos y categorías profesionales.

No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, habrá de ser retribuido con relación a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

Artículo 18. - Grupos y categorías profesionales.

El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este convenio se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos y categorías siguientes en razón de las funciones que desempeña:

Grupo; Categorías

Grupo I; Jefe de servicio, Técnico

Grupo II; Conductor-mecánico, Conductor, Mecánico, Oficial administrativo

Grupo III; Auxiliar mecánico, Conductor de segunda

Grupo IV; Recepcionista-vigilante de depósito, Auxiliar administrativo, Ayudante de grúa.

Grupo V; Operario de limpieza, Peón de servicios múltiples.

GRUPO I: Están encuadrados dentro de este grupo aquellos trabajadores que con un alto grado de autonomía, a partir de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando, planificación, organización y coordinación de las diversas actividades propias de la empresa. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de personal de alta dirección.

GRUPO II: Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores que desarrollan una actividad bajo las instrucciones generales de un superior y con cierto grado de autonomía, pudiendo en su caso coordinar el trabajo de un equipo. La actividad que desempeñan requiere una pericia o habilidad sistemática en tareas y/o procesos técnicos, estén o no sistematizados.

GRUPO III: Están comprendidos en este grupo aquellos trabajadores que desarrollan una actividad bajo las instrucciones generales de un superior y con cierto grado de autonomía. Los trabajadores encuadrados en este grupo carecen de la forma-



ción o titulación necesaria para realizar las tareas descritas en el grupo II.

GRUPO IV: Dentro de este grupo se incluyen todos los trabajadores que, bajo las especificaciones precisas de un superior, realizan trabajos para los que se requiere iniciativa y razonamiento, pudiendo ser ayudados en la ejecución de éstos por otros trabajadores.

GRUPO V: Están encuadrados dentro de este grupo aquellos trabajadores que realizan tareas que se ejecutan siguiendo instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, tareas que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención, y que normalmente no necesitan de formación específica.

Artículo 19. - Polivalencia y plena ocupación.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

Artículo 20. - Cobertura de nuevos puestos y vacantes.

Las vacantes, salvo amortización del puesto de trabajo, y los nuevos puestos que se originen en la empresa, se cubrirán preferentemente, con trabajadores que ya formen parte de la plantilla y ya hubiesen realizado estas funciones, o con aquellos que presten sus servicios en la empresa y estén interesados en ocupar dicha vacante, aunque ello implique trabajar en otro centro de trabajo de la propia empresa.

Si el trabajador que pasa a ocupar la vacante, tras un período de 3 meses no se adaptase a su nuevo puesto de trabajo, volverá a realizar su anterior ocupación, debiendo la empresa suplir la vacante en base a los criterios indicados.

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

Artículo 21. - Promoción y formación profesional.

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

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

Capítulo IV

Condiciones económicas

Artículo 22. - Salarios.

Los salarios para los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente convenio serán los que se establezcan para cada categoría en las tablas salariales recogidas en el anexo I.

Se establecen dos tablas salariales diferenciadas en función de que el ayuntamiento con el que la empresa contrate la prestación del servicio de inmovilización, retirada de la vía pública, traslado y depósito de vehículos tenga más o menos de 80.000 habitantes, puesto que las circunstancias técnicas y

condiciones económicas que la concesión del servicio presenta son distintas, siendo los que a continuación se indican:

Más de 80 mil habitantes; Menos de 80 mil habitantes

2008 IPC real 2007 + 0,7; IPC real 2007 + 0,25

2009 IPC real 2008 + 0,9; IPC real 2008 + 0,25

2010 IPC real 2009 + 1; IPC real 2009 + 0,50

Artículo 23. - Pagas extraordinarias.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán anualmente de dos pagas extraordinarias, que se denominarán paga de verano y paga de Navidad, y que estarán integradas por 30 días de salario base. Estas pagas se harán efectivas, una durante los primeros quince días del mes de julio, y la otra, durante los primeros quince días del mes de diciembre.

Junto con cada una de estas pagas, en concepto de bolsa de vacaciones, las empresas abonarán a sus trabajadores la cantidad de 178,30 euros en los municipios de más de 80.000 habitantes y 170 euros en los municipios de menos de 80.000 habitantes, igual para todas las categorías.

La empresa podrá prorratear el importe de las gratificaciones extraordinarias a lo largo de los meses del año. En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 24. - Antigüedad.

A partir del momento de la entrada en vigor del presente convenio no se generarán derechos por este concepto. Los trabajadores que en ese momento estuvieren percibiendo alguna cantidad en concepto de antigüedad, la conservarán congelada para años sucesivos, como complemento de antigüedad consolidado (CAC), que se hará figurar en columna aparte en la nómina.

Artículo 25. - Plus de productividad.

Cada trabajador, independientemente de la categoría a la que pertenezca, percibirá la cantidad de 25,87 euros en concepto de plus por productividad, siendo de 24,94 euros en los municipios de menos de 80.000 habitantes.

Artículo 26. - Paga de compensación social.

La empresa abonará una paga de compensación social, devengándose por años naturales siendo abonada en el mes de marzo del siguiente año. Si el trabajador no hubiese permanecido en la empresa todo el año, percibirá la parte proporcional. Su cuantía será la que se indica en el siguiente cuadro en cada uno de los años de vigencia en función del tamaño del municipio.

Año; Más de 80 mil habitantes; Menos de 80 mil habitantes

2008; 645; 615

2009; 660; 630

2010; 675; 645

Artículo 27. - Incentivo.

Los trabajadores percibirán mensualmente, en concepto de incentivo al trabajo, las siguientes cantidades, según el grupo en que se encuadre el trabajador:

Municipios; Grupo I; Grupo II; Grupo III; Grupo IV; Grupo V

+ 80.000 habitantes; 242,53 €; 182,25 €; 159,45 €; 121,97 €; 62,06 €

- 80.000 habitantes; 231,50 €; 174,02 €; 147,30 €; 116,46 €; 59,24 €

Artículo 28.- Plus de actividad.

Las empresas abonarán mensualmente como plus de actividad el siguiente complemento salarial:

Municipios; Grupo I; Grupo II; Grupo III; Grupo IV; Grupo V

+ 80.000 habitantes; 163,73 €; 97,20 €; 79,73 €; 32,04 €; 7,11 €



- 80.000 habitantes; 156,33 €; 92,81 €; 73,66 €; 30,61 €; 6,79 €
Artículo 29. - Plus de nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente percibirán un plus de 12,50 euros por día trabajado en este horario.

Artículo 30. - Plus de festivos y domingos.

Los trabajadores que realicen su trabajo en domingos y festivos percibirán 15,18 euros en los municipios de más de 80.000 habitantes y 14,60 en los municipios de menos de 80.000 habitantes.

Artículo 31. - Quebranto de moneda.

Como compensación para resarcir al trabajador de los desajustes de saldo derivados del manejo menudo y abundante de numerario, las empresas abonarán mensualmente por el quebranto de moneda la siguiente cantidad:

Municipios; Grupo I; Grupo II; Grupo III; Grupo IV; Grupo V

+80.000 habitantes; 36,32 €; 64,68 €; 49,42 €; 64,68 €; 74,50 €

-80.000 habitantes; 35,99 €; 48,96 €; 54,95 €; 64,08 €; 73,81€

Artículo 32. - Plus de transporte.

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

Artículo 33. - Cláusula de descuelgue.

El régimen salarial contenido en el presente convenio no será de aplicación para aquellas empresas que acrediten descensos, en términos reales, de la facturación o de los resultados de los tres últimos ejercicios.

Se trasladará a las partes la decisión de la aplicación de la cláusula de descuelgue, valorando la situación a través del estudio de la documentación acreditativa fehaciente que justifique un tratamiento salarial diferenciado, documentación que podrá comprender el Balance, la Cuenta de pérdidas y ganancias y la Memoria de los correspondientes ejercicios.

Los trabajadores y sus representantes legales estarán obligados a tratar y mantener la mayor reserva y confidencialidad sobre las informaciones recibidas y sobre los datos a los que tuvieran acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores.

Capítulo V

Prestaciones no salariales

Artículo 34. - Incapacidad temporal.

Las empresas abonarán a los trabajadores que estén en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad laboral y a los trabajadores que estén hospitalizados en todo caso, un complemento de las prestaciones a cargo de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real que vinieran percibiendo, hasta un máximo de 100 días, período que empezará a computarse desde que finalice la hospitalización.

Igualmente, durante las dos primeras bajas del año y previo reconocimiento del facultativo que la empresa designe, aquellos trabajadores que estén en situación de incapacidad temporal derivada de baja por enfermedad común o accidente no laboral percibirán el complemento hasta el 100% del salario real que vinieran percibiendo, siempre y cuando el trabajador no haya estado en situación de IT más de 90 días en ese año. A partir de la tercera baja, la empresa únicamente abonará esta compensación después del décimo-primer día de incapacidad temporal.

Artículo 35. - Seguro colectivo.

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

- Accidente laboral o común con resultado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez 24.040,48 euros.

- Accidente laboral o común con resultado de muerte, 30.050,61 euros.

En el supuesto de que la compañía aseguradora no aceptase incluir a alguno de los trabajadores, la empresa se lo comunicará al interesado y a la representación legal de los trabajadores, y abonará a aquél una cantidad igual al importe de la correspondiente prima anual.

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

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

Artículo 36. - Indemnizaciones por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un trabajador, la empresa abonará a sus herederos legales, una cantidad equivalente a tres mensualidades de salario base. Así mismo, la empresa abonará a los herederos, en concepto de luto, una cantidad única de 300 euros.

Las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio podrán cumplir estas obligaciones exteriorizándolas a través de un contrato de seguro o bien según cualquiera de las demás formas descritas en la legislación vigente.

Artículo 37. - Jubilación anticipada.

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

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

- A los 60 años 5 meses de vacaciones.

- A los 61 años, 4 meses de vacaciones.

- A los 62 años, 3 meses de vacaciones.

- A los 63 años, 2 meses de vacaciones.

- A los 64 años 1 mes de vacaciones.

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

Artículo 38. - Asistencia jurídica.

Las empresas afectadas por el presente convenio asumirán la asistencia legal de aquellos trabajadores que, en calidad de parte, se vean incurso en procesos judiciales instruidos con ocasión de actuaciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, siempre que el trabajador no haya incurrido en un comportamiento doloso, culposo o negligente.

Capítulo VI

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 39. - Normas generales.

Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de pre-



vención de riesgos laborales, y demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de ellas.

Artículo 40. - Reconocimientos

Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán obligadas a efectuar una revisión médica anual a todos sus trabajadores dentro de la jornada laboral.

Artículo 41. - Ropa de trabajo.

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

Las empresas facilitarán a sus trabajadores como "ropa de trabajo" las siguientes prendas:

- _ Una prenda para el agua.
- _ Un jersey de invierno.
- _ Dos camisas o polos de manga larga para el invierno
- _ Un chaleco con reflectante para el invierno.
- _ Un prenda de abrigo para los recepcionistas (se entregará cada tres años a partir del 2006).
- _ Dos pantalones de entretiempo, con reflectantes.
- _ Un par de botas con protección para el invierno.
- _ Dos polos de manga corta para el verano.
- _ Un chaleco con reflectante para el verano.
- _ Un par de zapatos con protección para el verano.
- _ Guantes y guantes de agua según las necesidades.
- _ Protección lumbar y chaqueta haciendo juego con los pantalones en invierno para los conductores.

Las ropas y calzado de trabajo serán renovables cada año, excepto la prenda de agua y los chalecos, que serán renovables cada dos años.

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

Artículo 42. - Protección del embarazo.

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo, siempre que sea posible, un puesto de trabajo y/o un turno distinto al suyo, con garantía de su sueldo y sus derechos, si la prescripción del facultativo que atiende el embarazo así lo aconsejase. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a la reincorporación a su destino original. Todo ello es de acuerdo con lo dispuesto para los riesgos durante el embarazo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas trabajadoras.

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

Capítulo VII

Derechos sindicales

Artículo 43. - Competencias de la representación legal de los trabajadores.

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

Artículo 44. - Garantías de los representantes legales de los trabajadores

Los representantes de los trabajadores verán garantizados sus actuaciones en los términos previstos en el artículo 68 del

Real decreto legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del E.T.

Artículo 45. - Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo reconocidas en virtud del presente convenio será consultada por la empresa con la representación legal de los trabajadores. La empresa no tendrá esta obligación cuando se trate de la modificación sustancial de condiciones de trabajo reconocidas a un trabajador a título individual, o cuando se trate de modificaciones sustanciales de las condiciones funcionales y de horario de trabajo reconocidas en virtud del convenio, siempre que en un período de noventa días afecten a un número de trabajadores inferiores a: 10 trabajadores en las empresas que ocupen menos de 100 trabajadores, el 10% de trabajadores en las empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores, 30 trabajadores en empresas con 300 ó más trabajadores.

Capítulo VIII

Régimen disciplinario

Artículo 46. - Principios de ordenación.

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

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

Las faltas, sea cual sea su calificación, requerirán comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador, y serán la imposición de sanciones por estas faltas será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 47. - Faltas leves.

Se considerarán como faltas leves las siguientes:

- a) Dos faltas de puntualidad, sin justificación, en el período de un mes.
- b) El incumplimiento de los horarios de llegada o salida del trabajo.
- c) Efectuar un cambio de turno, de servicio, día de trabajo o día de descanso, sin previa autorización expresa de la empresa.
- d) La falta de notificación con carácter previo de la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- e) El abandono del servicio sin causa justificada, aún por un espacio breve de tiempo. Si como consecuencia del mismo se ocasionase perjuicio a la empresa aunque fuese mínimo, o si dicho abandono fuera causa de accidente de los compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según la entidad del daño causado.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviera a cargo o del que se fuere responsable que produzcan deterioros leves a éste.
- g) La falta de alguno de los utensilios accesorios para desarrollar el cometido asignado, así como la utilización de utensilios que no sean los asignados por el encargado del servicio.
- h) La falta de aseo o limpieza personal.
- i) No atender al público con la corrección y diligencia debida, cuando no perjudique la imagen de la empresa.
- j) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- k) La falta de comunicación a la empresa de los cambios de residencia o domicilio.



l) El uso de prendas de vestir distintas a las que componen el uniforme o no llevar uniforme reglamentario en su totalidad estando de servicio.

m) No usar las prendas con reflectantes en los turnos necesarios.

n) No atender las llamadas que se produzcan por la emisora.

o) No cubrir los partes de servicio correctamente, omitiendo datos. La omisión de algún daño en vehículo propio o ajeno será considerada como falta grave o muy grave.

p) No cubrir el parte de servicio al terminar el turno o dejarlo fuera de la carpeta correspondiente.

q) Introducir dentro del depósito vehículos ajenos a la empresa y al servicio. En este caso cometerá falta el que introduzca el vehículo y el recepcionista-vigilante del depósito que lo autorice.

r) No usar el tacógrafo en los casos indicados, o hacer un deliberado mal uso del mismo.

s) Mantener los vehículos grúas encendidos dentro del depósito sin necesidad.

t) No repostar combustible según directrices de trabajo.

u) No revisar el material y los niveles del vehículo-grúa antes de cada turno.

v) No realizar las tareas de limpieza (externa-interna) y comprobación de niveles, según directrices de trabajo.

w) Salir con la grúa fuera del depósito si no es por necesidad del servicio.

x) La conducción de vehículos de la empresa fuera de la jornada de trabajo, y el transporte del personal fuera de servicio o de personas ajenas al mismo.

y) Permanecer en el recinto del depósito fuera del turno de servicio.

Artículo 48. - Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

a) Más de dos faltas injustificadas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo cometidas en un período de treinta días.

b) La inasistencia por un día al trabajo, en un período de treinta días, sin causa que lo justifique.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la correspondiente retención fiscal o a la Seguridad Social. Falsear o suministrar estos datos incorrectamente se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y/o obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Encubrir la ausencia al trabajo de un compañero, firmando o fichando por él.

g) La desidia o negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de daño para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio la falta de utilización de las prendas, equipos y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios o ajenos de los utensilios de la empresa.

j) Manipular en las pertenencias de los compañeros de trabajo sin la debida autorización.

k) Causar daños tanto en las pertenencias de la empresa, como en los vehículos de los usuarios públicos.

l) La manipulación del equipo de trabajo destinado a evitar el control de los superiores.

m) La entrada en establecimientos de hostelería por motivo y plazo de duración distinto a los siguientes:

- Para tomar café, con un tiempo máximo de diez minutos.

- Por necesidades fisiológicas, por el tiempo imprescindible.

n) No guardar la discreción debida respecto a los asuntos que se conozcan por razones de trabajo cuando esto pueda causar perjuicios a la empresa, al servicio, a los demás trabajadores o cuando se empleen en provecho propio.

o) La simulación de enfermedad o accidente.

p) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas y vehículos, cuando de ello se hubiera derivado un perjuicio grave a la empresa.

q) La embriaguez en el trabajo.

r) Dormir en horas de trabajo.

s) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

t) Las ofensas de palabras proferidas, o de obras cometidas, contra las personas, dentro de la jornada laboral, cuando ru

u) No reflejar en la ficha de cada turno de trabajo las incidencias en el horario correspondiente, tales como retrasos, abandonos de servicio y salidas antes de la hora.

v) Dejar el servicio sin que haya llegado el relevo

w) No cumplimentar en la ficha la hora de salida, en todo caso.

x) Negarse a efectuar la retirada de un vehículo de la vía pública, cuando sea ordenado por los agentes de la Policía Local u otras autoridades con competencia en la materia, sin que exista motivo justificado para ello.

y) La reincidencia en la comisión de cuatro faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza dentro del trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

Artículo 49. - Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) La comisión de más de cinco faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o de diez en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante dos días consecutivos o tres alternos, en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La habitual falta de aseo y limpieza que produzca quejas de los compañeros de trabajo.

f) La embriaguez o el consumo de sustancias tóxicas, estupefacientes o psicotrónicos durante el servicio o fuera de él, con



habitualidad y de forma que afecte el desempeño de su puesto de trabajo.

g) Violar el secreto de correspondencias o documentos reservados de la empresa, o revelar a terceros datos de la misma que sean de reserva obligada.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a jefes, compañeros y subordinados, familiares de éstos, o usuarios del servicio.

j) Causar accidentes graves por imprudencia, negligencia o dolo.

k) Abandonar el trabajo sin previo aviso.

l) La reiterada negativa a utilizar los elementos de protección frente a posibles riesgos en materia de seguridad e higiene.

m) Disminución no justificada en el rendimiento en el trabajo que suponga inhibición en el cumplimiento de las tareas asignadas.

n) No acudir a la prestación de un servicio reclamado por la Policía Local o autoridad competente dentro del horario de trabajo.

o) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de seis meses.

Artículo 50. - Prescripción.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 51. - Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores, son las siguientes:

a) Por falta leve, amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave, amonestación escrita, y suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por falta muy grave, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año, suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días, y despido disciplinario.

En caso de sanciones de treinta o más días de suspensión de empleo y sueldo, el interesado podrá solicitar el fraccionamiento en dos o tres plazos, con un intervalo entre ellos de quince días, para cumplir la sanción.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de uno, tres o cinco años, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 52.- Graduación de las sanciones

A la hora de la imposición de las sanciones se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

a) Como circunstancias atenuantes:

- No haber sido objeto de sanciones, durante los últimos tres meses.

- No haber tenido intención de causal mal, daño o perjuicio.

- Haber tratado por todos los medios, de evitar las consecuencias de la falta cometida.

- La espontánea confesión de la falta.

- La retractación, reconciliación y presentación de explicaciones sobre malos tratos frente a superiores, compañeros o usuarios.

b) Como circunstancias agravantes:

- La utilización de armas u otros utensilios en las agresiones o discusiones.

- La reincidencia.

- La premeditación.

Capítulo IX

Disposiciones varias

Artículo 53. - Retirada del carné de conducir.

Todo conductor al que, por causa de alguna disminución física, le fuere denegada la renovación del carné de conducir, pasará a prestar servicios en otra categoría, siempre que existan vacantes disponibles en la empresa. Su salario será determinado por la categoría y puesto de trabajo que le sean asignados en su nueva situación.

El conductor al que le fuese retirado el permiso de conducir como consecuencia de llevar un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, seguirá percibiendo el salario que tuviere asignado en su categoría en el momento de la retirada del carné de conducir, y podrá ser asignado a la realización de otro tipo de servicios en tanto no pueda volver a conducir. No obstante, lo anteriormente dispuesto no será de aplicación en los casos que medie un comportamiento imprudente o embriaguez.

Cuando al conductor le fuese retirada la licencia para conducir como consecuencia de una infracción de tráfico cometida fuera del horario laboral podrá optar entre, o computar el período que dure la suspensión del permiso de conducir como vacaciones, o solicitar excedencia voluntaria no retribuida con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 54. - Partes firmantes.

El presente convenio ha sido concertado por la Confederación Empresarial de Ourense (CEO) y por la central sindical Unión Sindical Obrera (USO).

Artículo 55.- Sumisión al AGA.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan durante su vigencia someterse a las disposiciones contenidas en el "Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo" (AGA) en los propios términos en que está formulado, para resolver de modo pacífico los conflictos laborales que puedan surgir de la aplicación del presente convenio.

Artículo 56.- Derecho supletorio.

Para lo no previsto en el presente convenio las partes se remiten a lo dispuesto en el Real decreto legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Anexo I. Tablas salariales

Tabla salarial para el servicio en municipios de más de 80.000 habitantes

Grupo; Salario bruto; Salario base; Productividad; Incentivo; Actividad; Quebranto moneda; Transporte; Bolsa vacaciones; Paga compensación; Total anual

Grupo I; 1.435,26 €; 842,49 €; 25,87 €; 242,53 €; 163,73 €; 36,32 €; 124,33 €; 178,30 €; 645,00 €; 20.091,98 €

Grupo II; 1.305,15 €; 798,50 €; 25,87 €; 182,25 €; 97,20 €; 64,68 €; 136,65 €; 178,30 €; 645,00 €; 18.442,20 €

Grupo III; 1.225,60 €; 774,48 €; 25,87 €; 159,45 €; 79,73 €; 49,42 €; 136,65 €; 178,30 €; 645,00 €; 17.439,920 €

Grupo IV; 1.138,27 €; 754,45 €; 25,87 €; 121,97 €; 32,04 €; 64,68 €; 139,27 €; 178,30 €; 645,00 €; 16.352,02



Grupo V; 1.022,54 €; 706,72 €; 25,87 €; 62,06 €; 7,11 €; 74,50 €; 146,29 €; 178,30 €; 645,00 €; 14.867,80 €

Tabla salarial para el servicio en municipios de menos de 80.000 habitantes

Grupo; Salario bruto; Salario base; Productividad; Incentivo; Actividad; Quebranto moneda; Transporte; Bolsa vacaciones; Paga compensación; Total anual

Grupo I; 1.205,28 €; 636,36€; 24,94 €; 231,50 €; 156,33 €; 35,99 €; 120,16 €; 170 €; 615 €; 16.866,28 €

Grupo II; 1.108,39 €; 634,92 €; 24,94 €; 174,02€; 92,81€; 48,96€; 132,74€; 170€; 615 €; 15.700,72

Grupo III; 1.046,21 €; 612,62 €; 24,94 €; 147,30 €; 73,66 €; 54,95 €; 132,74 €; 170 €; 615 €; 14.909,96 €

Grupo IV; 970,50 €; 600 €; 24,94 €; 116,46 €; 30,61 €; 64,08 €; 134,41 €; 170 €; 615 €; 13.976,2 €

Grupo V; 905,94 €; 600 €; 24,94 €; 59,24 €; 6,79 €; 73,81 €; 141,16 €; 170 €; 615 €; 13.201,48 €

El salario anual lo componen además de los conceptos económicos indicados, que son de cobro mensual, dos pagas extras, dos bolsas de vacaciones y la paga de compensación.

R. 1.418

Consellería de Traballo

Delegación Provincial Ourense

Servizo de Relacións Laborais
Sección de Relacións Laborais

Unha vez visto o texto da acta redactada pola Comisión Paritaria do convenio colectivo para as empresas concesionarias de servizos municipais de inmovilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos da provincia de Ourense publicado no BOP n.º 155 do 23 de maio de 2005 (código de convenio n.º 3200865), no que se acorda a regularización con carácter retroactivo das condicións económicas do ano 2007, suscrita, o día 8 de xaneiro de 2008, polos membros da Comisión Paritaria, integrada, dunha parte, en representación da parte empresarial, polos representantes da Confederación Empresarial de Ourense (CEO), e doutra, en representación dos traballadores/as do sector, polos representantes da central sindical Unión Sindical Obreira (USO), e de conformidade co disposto no artigo 90.2.º e 3.º do Estatuto dos traballadores, texto refundido aprobado polo Real decreto 1/1995 do 24 de marzo, Real decreto 1040/81, do 22 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos de traballo e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo e as demais normas aplicables do dereito común, esta delegación provincial acorda:

Primeiro.- Ordena-la súa inscrición no libro de rexistro de convenios colectivos de traballo, obrante nesta delegación provincial, e notificación ás representacións empresarial e social da comisión negociadora.

Segundo.- Ordena-lo seu depósito no Servizo de Relacións Laborais, Unidade de Mediación, Arbitraje e Conciliación (UMAC).

Terceiro.- Dispoñe-la súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Ourense, 11 de marzo de 2008. A delegada provincial.

Asdo.: Carmen Rodríguez Dacosta.

Acta da Comisión Paritaria do convenio colectivo para as empresas concesionarias de servizos municipais de inmovili-

zación, retirada da vía pública, traslado e depósitos de vehículos da provincia de Ourense.

En Ourense, sendo as 18:00 horas do día 8 de xaneiro de 2008, reúnese, na sede da Confederación Empresarial de Ourense, sita en Praza das Damas, n.º 1, desta cidade, a Comisión Paritaria do convenio colectivo para as empresas concesionarias de servizos municipais de inmovilización, retirada da vía pública, traslado e depósito de vehículos da provincia de Ourense, formadas polas persoas que a continuación se indican:

Parte empresarial: Confederación Empresarial de Ourense: Adrián Cordeiro, José M.ª Titor Lemos.

Parte social: USO: Antonio Quintas Fernández.

Acordos

Coñecido o IPC real do ano 2007, o 4.2%, as partes, baseándose no disposto no artigo 22 do convenio colectivo, proceden a fixar con carácter retroactivo os salarios e as condicións económicas do 2007, cuxo pago deberá facer efectivo a empresa con carácter retroactivo.

- Incrementa-lo sobresoldo de nocturnidade en: 1 € no 2007 en tódalas categorías.

- Incrementa-lo sobresoldo de quebranto de moeda: en 2 € no 2007 a tódalas categorías.

- Incrementa-lo sobresoldo de transporte:

Ano; Máis de 80 mil habitantes; Menos de 80 mil habitantes
2007; 30 €; 20 €

- Respecto da paga de compensación a súa contía será:

Ano; Máis de 80 mil habitantes; Menos de 80 mil habitantes
2007; 630; 600

- En canto ó salario: o incremento será:

Ano; Máis de 80 mil habitantes; Menos de 80 mil habitantes
2007; IPC + 1; IPC + 0,50

Resultando as seguintes táboas:

Táboa salarial para o servizo en municipios de máis de 80.000 habitantes.

Grupo; Salario bruto; Salario base; Productividade; Incentivo; Actividade; Quebranto moeda; Transporte; Bolsa vacacións ; Paga compensación

Grupo I; 1.369,64 €; 803,13 €; 24,66 €; 231,20 €; 56,09 €; 35,82 €; 118,75 €; 169,98 €; 630,00 €

Grupo II; 1.246,95 €; 761,20 €; 24,66 €; 173,74 €; 92,66 €; 64,18 €; 130,52 €; 169,98 €; 630,00 €

Grupo III; 1.170,40 €; 738,30 €; 24,66 €; 152,00 €; 76,00 €; 48,92 €; 130,52 €; 169,98 €; 630,00 €

Grupo IV; 1.087,88 €; 719,20 €; 24,66 €; 116,27 €; 30,54 €; 64,18 €; 133,02 €; 169,98 €; 630,00 €

Grupo V; 978,03 €; 673,71 €; 24,66 €; 59,16 €; 6,78 €; 74,00 €; 139,72 €; 169,98 €; 630,00 €

Táboa salarial para o servizo en municipios de menos de 80.000 habitantes

Grupo; Salario bruto; Salario base; Productividade; Incentivo; Actividade; Quebranto moeda; Transporte; Bolsa vacacións; Paga compensación

Grupo I; 1.156,27 €; 609,25 €; 23,94 €; 222,25 €; 150,03 €; 35,49 €; 105,31 €; 163,13 €; 600 €

Grupo II; 1.063,74 €; 607,87 €; 23,94 €; 167,01 €; 89,07€; 48,46 €; 117,39 €; 163,13 €; 600 €

Grupo III; 1.004,35 €; 586,52 €; 23,94 €; 141,36 €; 70,69 €; 54,45 €; 117,39 €; 163,13 €; 600 €

Grupo IV; 933,24 €; 572,58 €; 23,94 €; 111,77 €; 29,38 €; 63,58 €; 118,99 €; 163,13 €; 600 €