



# Convenio Colectivo Concesionarias de Ordenación de Aparcamientos (Ora) y Grúa de Segovia

<b>ÁREA</b>	Segovia	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	40000855012000	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	2009/10/21
<b>VIGENCIA</b>	2009/01/01 — 2011/12/31	<b>DURACIÓN</b>	TRES AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOP 126		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-concesionarias-de-ordenacion-de-aparcamientos-ora-y-grua-de-segovia/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-concesionarias-de-ordenacion-de-aparcamientos-ora-y-grua-de-segovia/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Concesionarias De Ordenación De Aparcamientos (Ora) y Grúa. Última actualización a: 21-10-2009 Vigencia de: 01-01-2009 a 31-12-2011. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOP 126.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOP Nº 126 - MIÉRCOLES, 21 DE OCTUBRE DE 2009)

VISTO el texto del Convenio Colectivo para Empresas Concesionarias de los Servicios Municipales de Ordenación y Regulación de Aparcamientos (ORA) y Servicios Municipales de Grúa para la Provincia de Segovia, Código de Convenio 4000855, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 23.07.2009, y la rectificación de documentación con fecha 02.10.2009; para los años 2009, 2010 y 2011; suscrito de una parte por la representación de la empresa, y de otra por la Central Sindical CC.OO. en representación de los trabajadores, el 10 de julio de 2009, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, Real Decreto 1040/8 1, de 22 de mayo, Ley Orgánica 9/92 de 23 de diciembre y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral).

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

**Primero.**-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

**Segundo.**-Proceder a su depósito en el órgano competente.

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

Segovia, a 6 de octubre de 2009.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EMPRESAS CONCESIONARIAS DE LOS SERVICIOS MUNICIPALES DE ORDENACION Y REGULACION DE APARCAMIENTOS (ORA) Y SERVICIOS MUNICIPALES DE GRUA PARA LA PROVINCIA DE SEGOVIA

## **CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

---

### **ARTÍCULO 1º. AMBITO PERSONAL Y FUNCIONAL**

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre las Empresas concesionarias de los Servicios Municipales de Ordenación y Regulación de Aparcamientos (ORA) y Servicios Municipales de Grúa, y los trabajadores de las categorías relacionadas en el artículo 23 del presente Convenio, cualquiera que sea su modalidad de contrato.

### **ARTÍCULO 2º. AMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo de las empresas concesionarias, existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia, de la provincia de Segovia.

### **ARTÍCULO 3º. VIGENCIA Y APLICACIÓN**

El Convenio Colectivo entrará en vigor a todos los efectos a partir del 01 de enero de 2009 y su duración será de tres años, finalizando el 31 de diciembre del 2011.

### **ARTÍCULO 4º. DENUNCIA Y PRORROGA**

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del citado Convenio, ante la autoridad laboral competente, en los dos meses anteriores a su vencimiento.

De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes, se prorrogará automáticamente por anualidades naturales, elevando todos los conceptos económicos en la misma proporción que lo haga el I.P.C. previsto para ese año más un punto.

### **ARTÍCULO 5º. GARANTÍAS PERSONALES**

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas en el cómputo anual y a título personal que viniera disfrutando cada trabajador, con relación a salarios y jornadas laborales.

## **ARTÍCULO 6º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos aplicación, será considerado en su totalidad.

## **ARTÍCULO 7º. COMISIÓN PARITARIA**

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una Comisión Paritaria en el plazo de quince días a partir de su entrada en vigor.

Dicha Comisión estará formada por dos representantes de cada parte negociadora del convenio.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas por asesores de libre asignación, quienes tendrán voz, pero no voto.

## **CAPITULO II. TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS.**

---

### **ARTÍCULO 8º. JORNADA DE TRABAJO**

La duración de la jornada laboral será de 1.729 horas en cómputo anual.

La toma de refrigerio será de 15 minutos, efectuándose para la ORA entre la segunda y tercera hora de jornada realizada, debiendo notificar a "base" la hora de comienzo y de finalización los controladores, los auxiliares administrativos, el técnico de mantenimiento y el ayudante de conservación. Los gruistas, siempre que puedan, acomodarán la hora de refrigerio a la hora tomada por el policía municipal de acompañamiento o cuando el servicio lo permita.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer y modificar cuando por necesidades imperiosas así sea necesario, los correspondientes turnos entre el personal para asegurar el servicio, desde las cero a las veinticuatro horas, durante los trescientos sesenta y cinco días al año.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a domingo, con las especificaciones señaladas en el contrato de trabajo, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, en turnos de mañana, tarde y noche cuando se trabaje las 24 horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día; todo ello de conformidad con la normativa vigente. Los excesos anuales se compensarán con descanso, que serán disfrutados en cada uno de los semestres, siendo de libre elección por parte del trabajador siempre y cuando el servicio esté cubierto.

Para la adaptación de los calendarios laborales a los recursos de personal, podrá incrementarse hasta un máximo de 48 horas la jornada ordinaria semanal.

Para la grúa, dada las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a concluir los servicios de carga y/o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo. El exceso de jornada será compensado como hora extraordinaria.

Las horas extraordinarias podrán prestarse, única y exclusivamente, por razones coyunturales entendiéndose por tales las que obedezcan a situaciones anormales por exceso de absentismo, reparación de siniestros u otras circunstancias extraordinarias y de urgente atención, así como en el caso de riesgo de pérdida o perecimiento

de materias.

Las empresas informarán mensualmente al Comité de Empresa o delegados de personal sobre la realización de este tipo de horas extraordinarias, con la consiguiente calificación, que serán registradas día a día y totalizadas semanalmente, entregándose copia del resumen al trabajador o trabajadores afectados.

De conformidad con la normativa vigente, la realización de este tipo de horas extraordinarias deberá ser comunicada a la Dirección Provincial de Trabajo, a los efectos de cotización a la Seguridad Social.

Todo lo anteriormente establecido se orienta a erradicar el pluriempleo y por tanto, la prestación de horas extraordinarias con carácter habitual se deberá sustituir por la contratación de nuevos trabajadores.

En el supuesto de realizarse se abonarán de la siguiente manera:

Para el año 2.009: 10 euros/hora extraordinaria trabajada.

Para el año 2.010: 11 euros/hora extraordinaria trabajada.

Para el año 2.011: 12 euros/hora extraordinaria trabajada.

En el caso en el que no se completen los 60 minutos, se abonará la parte proporcional.

## **ARTÍCULO 9º. CALENDARIO LABORAL**

Dentro del cuarto trimestre de cada año se establecerá un calendario laboral, para el año siguiente, específico de cada trabajador o puesto de trabajo en el que constará la distribución de los días de trabajo al año con sus respectivos días libres, festivos y vacaciones. Mensualmente se expondrá en el tablón el cuadrante del mes siguiente con los horarios y turnos correspondientes.

A la hora de realizar los cuadrantes, se intentará tener en consideración las aportaciones realizadas por los trabajadores, siempre y cuando sea posible y no obstaculicen el funcionamiento del servicio, ni suponga mayor coste económico a la empresa.

Se podrán realizar cambios de turnos por parte de los trabajadores, con un límite de 12 cambios anuales solicitados por el mismo trabajador y con la comunicación previa a la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación y siempre que el servicio quede atendido y se respeten los descansos. El cambio deberá ser día laborable por laborable y festivo por festivo.

## **ARTÍCULO 10º. VACACIONES**

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica será de 30 días naturales, iniciándose las citadas vacaciones en día hábil.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos ininterrumpidos de quince días cada uno, efectuando una rotación en los períodos de quincenas en años consecutivos.

El calendario de vacaciones será elaborado entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, previa consulta al personal.

Las solicitudes de vacaciones de trabajadores que conformen parejas de derecho o de hecho (art. 31 de este Convenio) serán atendidas en conjunto, concediendo a ambos componentes el mismo periodo de disfrute.

La situación de Incapacidad Temporal suspenderá las vacaciones, siempre y cuando, que en el momento del disfrute de las mismas el trabajador haya tenido que ser hospitalizado y por el tiempo que dure dicha hospitalización.

## **ARTÍCULO 11º. REDUCCIÓN DE JORNADA**

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La Empresa podrá efectuar contrataciones en la modalidad de Interinidad para sustituir a los trabajadores acogidos a reducción de jornada.

## **ARTÍCULO 12º. EXCEDENCIAS**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La excedencia forzosa

Se concederá por un período de hasta dos años 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.

Se concederá por 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 aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

Estos períodos de excedencia, serán computables a efectos de antigüedad. 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 voluntaria

Se solicitará con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

Podrá concederse por las empresas por un período mínimo de cuatro meses interrumpidos 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.

No se estará en derecho de un nuevo permiso hasta transcurrido un período de tiempo igual al del permiso cumplimentado contado desde su finalización. No se tendrá en consideración a efectos de antigüedad.

## **ARTÍCULO 13º LICENCIAS Y PERMISOS**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno

de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día natural por matrimonio de padres, hijos y hermanos.

En el supuesto que se celebrara fuera del domicilio del trabajador y se tuvieran que realizar desplazamientos, se incrementará un día por cada 500 kilómetros de ida y vuelta.

c) Un día natural para la celebración del bautizo y comunión de hijos.

d) Cuatro días laborales por nacimiento de hijos o enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge e hijos

- En el caso de nacimiento de hijo, los días anteriormente señalados serán independientes al derecho al permiso por paternidad, autónomo del de la madre, de 13 días ininterrumpido en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento.

- En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

e) Tres días laborables por enfermedad grave o fallecimiento de padres y hermanos, tanto propios como del cónyuge o pareja.

f) Dos días laborales por enfermedad grave o fallecimiento de abuelos y nietos tanto propios, como del cónyuge o pareja.

g) Un día natural por enfermedad grave o fallecimiento de tíos, primos y sobrinos tanto propios como del cónyuge o pareja.

En todos los casos anteriores se aumentarán 2 días más si es fuera de la provincia del centro de trabajo, y siempre que se encuentre a más de 400 kilómetros entre ida y vuelta.

En el caso de intervención quirúrgica u hospitalización dicho permiso se deberá tomar durante el ingreso.

Se entenderá por enfermedad grave siempre que exista hospitalización y/o intervención quirúrgica.

En el caso que exista intervención quirúrgica que no requiera hospitalización el tiempo que dure dicha intervención.

Se entiende intervención quirúrgica la cesárea.

No se aplicarán estos permisos en caso de cirugía estética.

h) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

i) El tiempo necesario para concurrir a los cursos de formación y promoción que la empresa establezca.

j) Así como el desplazamiento y el tiempo necesario para asistir a exámenes oficiales con su posterior justificante.

k) Cumplimiento de deberes públicos, por el tiempo indispensable, previa justificación.

l) Tres días al año, de libre disposición sin justificación solicitándolo con una antelación de tres días como mínimo. Dichas solicitudes se atenderán siempre que no superen el 15% de la plantilla.

En caso de coincidir varias solicitudes se atenderá por orden de solicitud.

Éstos días no serán recuperables y tendrán la consideración a efectos de jornada y económicos de vacaciones. Deberán ser tomados durante el año natural o en el primer mes del año siguiente.

m) En caso de visita médica a la Seguridad Social o Mutua de empresa y mediante justificación de consulta, constatando hora de finalización, se concederá el tiempo necesario para la misma siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a 18 horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que

venga determinada por prescripción facultativa (horas del especialista).

n) Para todas y cada una de las licencias o permisos contemplados en este artículo, a excepción de los días de libre disposición, se deberá aportar su justificación, y justificación de parentesco.

Estos días no serán recuperables y tendrán la consideración a efectos de jornada y económicos de vacaciones.

## **CAPITULO III. ESTRUCTURA SALARIAL.**

---

### **ARTÍCULO 14º. SALARIO**

Los salarios correspondientes al año 2009, son los establecidos para cada categoría en la tabla salarial que figura como anexo I.

Para el año 2010: se incrementarán 9 euros mensuales para controladores, auxiliares administrativos, técnico de mantenimiento, ayudante conservación, conductores de grúa, y encargado de grúa.

Para el año 2011: se incrementarán 10 euros mensuales para controladores, auxiliares administrativos, técnico de mantenimiento, ayudante conservación, y conductores de grúa, y encargado de grúa.

En el caso de que a la finalización del año 2011 el IPC Real fuera superior al 1%, se procederá a realizar la correspondiente revisión a todos los conceptos por la diferencia entre uno y otro.

### **ARTÍCULO 15º. ANTIGÜEDAD**

El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1. Se abonará un porcentaje, no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:

- A los tres años de antigüedad, se percibirá el 3% sobre el salario base.
- A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5% sobre el salario base.
- A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10% sobre el salario base.
- A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15% sobre el salario base.
- A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20% sobre el salario base.
- A los veinticinco años de antigüedad, se percibirá el 25% sobre el salario base.

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

### **ARTÍCULO 16º. PLUS DE TRANSPORTE**

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá un Plus de Transporte mensual en cómputo de once mensualidades por año, de naturaleza extrasalarial a razón de 86 euros.

Para los años 2010 y 2011 se mantendrá dicha cantidad.

### **ARTÍCULO 17º. PLUS DE ACTIVIDAD**

El personal de las categorías que a continuación se detallan percibirá mensualmente en cómputo de once mensualidades por año y por el concepto de Plus de Actividad: 51,52 euros para la categoría de encargado de

grúa y conductores de grúa y 34,50 euros para controladores.

Para el año 2010: 52,02 euros para los encargados de grúa y conductores de grúa, y 35 euros para controladores.

Para el año 2011: 52,52 euros para los encargados de grúa y conductores de grúa y 35,50 euros para controladores.

## **ARTÍCULO 18º. PLUS DE ASISTENCIA**

Se establece un plus de asistencia para los trabajadores de las categorías de controlador, auxiliar administrativo, técnico de mantenimiento y ayudante de conservación en la cantidad de 1 euros diario por cada día de asistencia en el puesto de trabajo para el año 2.009.

Para el año 2010 este plus será de 1,25 euros por día de asistencia.

Para el año 2011: 1,50 euros por día de asistencia. No se considerará asistencia cualquier ausencia justificada o injustificada.

En caso de reducción de jornada por motivos legales se pagará la parte proporcional.

## **ARTÍCULO 19º. PLUS DE NOCTURNIDAD**

Cuando la realización de algún servicio, incluidos en este convenio, se efectúe por turnos rotativos de mañana, tarde y noche; el turno de noche percibirá un complemento de nocturnidad por importe de 9,6 euros por noche trabajada para el año 2009 y para los años 2010 y 2011 se mantendrá dicha cantidad.

## **ARTÍCULO 20º. FESTIVOS Y TRABAJO EN DESCANSO.**

Los trabajadores que por cuadrante tengan que trabajar un festivo de los 15 anuales, cobrarán 6 euros por festivo trabajado.

Durante el año 2010: 8 euros/festivo trabajado.

Para el año 2011: 10 euros /festivo trabajado.

En el caso en el que el trabajador estando librando se le llame para trabajar un día de descanso y éste voluntariamente acepte, se le compensará con 18 euros por festivo trabajado más un día libre para el año 2009.

Para el año 2010: 18,50 euros/festivo trabajado más un día libre.

Para el año 2011: 19 euros/festivo trabajado más un día libre.

Se considerarán festivos los turnos de noche de los días 24 y el 31 de diciembre.

## **ARTÍCULO 21º. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán a razón de treinta días de Salario Base más Antigüedad.

Dichas pagas se harán efectivas en junio y en diciembre, y se devengarán en los siguientes plazos:

Paga de junio: del 01 de enero al 30 de junio

Paga de diciembre: del 01 de julio al 31 de diciembre

## **ARTÍCULO 22º.-AYUDA A LA FORMACION**

Todos los trabajadores percibirán una ayuda económica para la formación que se abonarán en la nómina del mes de septiembre.

Dicha ayuda asciende a la cantidad de 760 euros anuales para el año 2009, de 770 euros anuales para el año 2010 y de 780 euros anuales para el año 2011.

## **CAPITULO IV. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

---

### **ARTÍCULO 23º. DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS Y FUNCIONES**

Se tendrán en cuenta la definición del Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector de Regulación Del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Via Pública, mediante control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

### **ARTÍCULO 24º. FORMACIÓN**

La Empresa facilitará la formación de su plantilla, propiciando la realización en prácticas en puestos de categoría superior.

Para la designación de los empleados se atenderá la mayor idoneidad, en base a los conocimientos particulares, para cubrir el puesto.

### **ARTÍCULO 25º. ASCENSO SUSTITUCION Y PROMOCIÓN**

Cuando en la empresa se produzcan vacantes, se crezca o aumente, antes de contratar a personas ajenas a la misma, se ofrecerán dichas vacantes a los trabajadores de plantilla, con el objeto de promoción laboral, pasándose a cubrir las nuevas plazas con nuevas contrataciones.

De la misma forma, se ofrecerá a los trabajadores la posibilidad de sustituir en los períodos de vacaciones, excedencias, bajas por IT. o los días de licencias y permisos, pasando a devengar todos los conceptos salariales y los prorrateos correspondientes a la categoría sustituida y por el tiempo de sustitución.

No se estará en derecho de reclamación de categoría y salario, según el Art. 39 punto 4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la sustitución sea de carácter provisional.

## **CAPITULO V. OTROS ASPECTOS.**

---

### **ARTÍCULO 26º CLAUSULA DE SUBROGACIÓN**

Se estimará lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector de Regulación Del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

## **ARTÍCULO 27º. PRENDAS DE TRABAJO**

A cada trabajador la Empresa le hará entrega de dos equipos de trabajo que consistirá en un traje de invierno y otro de verano según la época estacional, constando cada uno de ellos de las siguientes prendas:

Traje de invierno:

- Dos pantalones de invierno.
- Dos camisas de manga larga.
- Una cazadora y una chaqueta.
- Un anorak y chubasquero.
- Un par de zapatos de invierno.
- Una corbata.
- Una gorra o boina.
- Un jersey.
- Un par de guantes.
- Un protege cuello de lana.

Traje de verano:

- Dos pantalones de verano.
- Dos camisas de manga corta.
- Calzado adecuado verano/invierno.

Anualmente la Empresa hará entrega de las siguientes prendas a todo el personal: dos camisas de manga larga y dos de manga corta, un pantalón de verano y dos de invierno, unos zapatos de verano y otros de invierno. El resto de las prendas se cambiarán cada tres años. Dependiendo del estado de las prendas, podría cambiarse antes de dicho periodo.

Al personal destinado al servicio de mantenimiento (técnico de mantenimiento y ayudante de conservación) se les entregará las siguientes prendas todos los años: dos camisas, dos pantalones, un jersey, un par de zapatos de verano, un par de botas de invierno. Cada tres años un anorak.

Al personal destinado al servicio de grúa se les entregará las siguientes prendas todos los años: dos camisas, dos pantalones, un jersey, un par de zapatos de seguridad, un par de botas de seguridad, un chaleco reflectante, dos pares de guantes de trabajo.

Cada tres años un anorak y un traje de agua.

Ante el pedido de las prendas de trabajo, la empresa podrá consultar a cada trabajador para la adaptación de sus necesidades.

## **ARTÍCULO 28º. CARNET DE CONDUCIR**

En el caso en el que un gruista, encargado de grúa, técnico de mantenimiento, o ayudante de conservación, le fuera retirado provisionalmente el permiso de conducir, la empresa le asignará otro puesto de trabajo, aún de inferior categoría, abonándole la retribución correspondiente a ese puesto incluida la antigüedad, siempre y cuando ésta retirada se deba a haber perdido al menos el 50% de los puntos iniciales realizando la función encomendada con vehículo de empresa y durante la jornada laboral. Excepto en los siguientes casos:

- Cuando se produzca in itinere con su vehículo particular.
- Cuando sea como consecuencia de ingerir bebidas alcohólicas o tomando algún tipo de estupefacientes.

En el caso de retirada parcial de puntos (de los cuales al menos el 50% sea según las condiciones del párrafo anterior) la empresa abonará el coste del curso de reciclaje, así como el tiempo necesario para realizar el mismo.

Igualmente la empresa correrá con los gastos ocasionados por la renovación del permiso de conducir para aquellos trabajadores que se les exija en el desempeño de su función.

## **ARTÍCULO 29º. ASISTENCIA JURÍDICA**

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrollo este trabajo, la dirección de las Empresas les proporcionarán al personal la asistencia legal necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Reclamación judicial al trabajador/a como consecuencia de su actuación profesional.

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

Todo trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su período de descanso o de vacaciones, siempre que sea por motivo laboral (salvo que sea a iniciativa propia), será compensado por otro período de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación del correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en cada caso.

## **ARTÍCULO 30º. INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)**

Para los supuestos de Incapacidad Temporal se acuerda lo siguiente:

Durante las ausencias por Incapacidad Temporal y durante el tiempo que se mantengan las mismas, la Empresa abonará a su cargo un complemento de las prestaciones de la Seguridad Social de tal forma que se cubra el 100% de la retribución bruta en los siguientes casos:

- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional a partir del primer día.
- En caso de hospitalización, ambulatoria o domiciliaria justificada, a partir del primer día mientras dure la hospitalización.
- En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

o A partir del primer día en la primera baja sufrida por cada trabajador durante el año.

o A partir del tercer día, para la segunda baja sufrida por el trabajador durante el año.

o A partir del décimo día a partir de la tercera baja producidas en el año.

## **ARTÍCULO 31º. PAREJAS DE HECHO**

Con relación a todos los trabajadores afectados por el vigente convenio, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho.

A tal fin, serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

- a) Certificado de convivencia expedido por el ayuntamiento de la localidad donde residan.
- b) Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales del trabajador/a y los de su pareja, responsabilizándose ambos, en caso de falsedad de los datos declarados.
- c) El beneficio se generará en el momento mismo de la presentación de los citados documentos.

## **ARTÍCULO 32º. PROTECCION AL EMBARAZO**

Las trabajadoras gestantes tendrán derecho a ocupar durante su embarazo un puesto de trabajo y un turno distinto al suyo si existe prescripción del facultativo que atiende el embarazo, sin modificación de categoría, ni merma en sus derechos económicos.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a permisos retribuidos para preparación al parto siempre que no haya cursos en horario fuera de las horas de trabajo, así como a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a media hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlo en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

## **ARTICULO 33. SALUD LABORAL**

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos, en cada empresa se nombrarán a los delegados de prevención que correspondan según la L.P.R.L. y de las normativas que la desarrollan. Para dicho fin dispondrá cada Delegado de Prevención de un crédito de ocho horas mensuales retribuidas.

En el ámbito de cada empresa se pondrá en marcha un plan de prevención, en el que participarán, tanto para su confección como para su puesta en práctica, los Delegados de Prevención en cada una de las empresas.

Los Servicios de Prevención que se contraten por las empresas realizarán los reconocimientos médicos oportunos y necesarios para cada categoría, tal y como se desprenda de las Evaluaciones de Riesgos efectuadas, en el ánimo de la prevención y del seguimiento a la salud.

Se crea una comisión sectorial que abarca a todas las empresas del ámbito de este convenio compuesta por dos representantes de la Patronal y dos Representantes de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, la cual, además de las facultades previstas en la Ley, tendrá las siguientes:

- a) Coordinar los planes de formación tanto para los delegados de prevención como para el conjunto de los trabajadores del Sector de la Provincia de Segovia.
- b) Servir como mediador inicial para la solución de aquellos conflictos que en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgo se generen en cualquiera de las empresas del ámbito de este convenio.
- c) Analizar todas las incidencias ocurridas en materia de Salud Laboral y aquellos accidentes producidos en el sector para poder emitir aquellos informes y recomendaciones correctoras de prevención.

Los miembros de esta comisión estarán facultados para visitar las empresas del Sector y ejercer labores de vigilancia y asesoramiento en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

## **ARTÍCULO 34º INCENTIVO A LA JUBILACIÓN**

El trabajador que ostente una antigüedad mínima de diez años en la empresa, teniendo la cotización mínima

exigida en la Seguridad Social y de común acuerdo con el empresario, podrá acogerse al sistema de jubilación anticipada.

En el caso de que, antes del cumplimiento de la edad reglamentaria, los trabajadores afectados por este Convenio decidan jubilarse, además de sus vacaciones correspondientes, tendrán derecho al disfrute de vacaciones retribuidas según la escala siguiente:

- 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.

Durante este periodo el trabajador percibirá el salario correspondiente a una mensualidad ordinaria.

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar de forma fehaciente a la empresa su decisión. La empresa entregará al trabajador un Certificado acreditativo de su disfrute en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

En caso de que exista algún trabajador que opte por la jubilación a los 64 años de edad, la empresa procederá según el RD 1194/1985 de 17 de julio, por el que se acomodan las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo. Para lo regulado en este párrafo no es necesario ostentar la antigüedad mínima de diez años en la empresa.

## **ARTÍCULO 35º. SEGURO DE ACCIDENTE O INCAPACIDAD**

Se establece una póliza de seguros por muerte, invalidez permanente absoluta y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, para todos los trabajadores acogidos a este Convenio consistente en una indemnización de 20.000 euros.

## **ARTÍCULO 36º. FIESTA DEL PATRÓN**

Se establece como patrón de los trabajadores acogidos a este Convenio al Santo Ángel de la Guarda, cuya celebración para todas las categorías será el Sábado Santo a excepción del personal de grúa que lo celebrará el día 1 de Marzo.

## **ARTÍCULO 37º. FALTAS Y SANCIONES**

Se estimará lo dispuesto en el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para el Sector de Regulación Del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control Horario y Cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

## **ARTÍCULO 38º.-DERECHOS SINDICALES**

Los representantes de personal dispondrán de un crédito horario de acuerdo con el E.T., para asuntos sindicales. No se computarán a estos efectos las utilizadas para las reuniones convocadas por la empresa, ni las utilizadas en la negociación del convenio colectivo.

La comunicación de la disposición de las horas sindicales se procurará hacer con 48 horas de antelación, y en todo caso se hará con una antelación mínima de 24 horas.

Estas horas serán independientes de las 8 horas mensuales que tendrán para desarrollar su actividad los delegados de prevención.

## **CAPITULO V.-DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES.**

---

### **ARTÍCULO 39º.-PRINCIPIO DE IGUALDAD.**

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

### **ARTÍCULO 40º.-PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.**

Las partes firmantes de éste Convenio, se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

### **ARTÍCULO 41º.-PLANES DE IGUALDAD.**

1.- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

### **ARTÍCULO 42º.-CONCEPTO Y CONTENIDO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS.**

1.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral,

personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

## **ARTÍCULO 43º.-TRANSPARENCIA EN LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.**

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

## **ARTÍCULO 44º.-ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.**

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

## **DISPOSICIONES FINALES.**

**Primera.** Los atrasos devengados por la aplicación del presente Convenio Colectivo, se abonarán en la paga del mes de su publicación el Boletín Oficial de la Provincial. Todos los conceptos salariales se abonarán con carácter retroactivo desde el 01 de enero de 2009.

**Segunda.** El presente Convenio ha sido negociado por la Federación Empresarial de Segovia (F.E.S.), en

representación de los empresarios y por la Unión General de los Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores.

**Tercera.** Para todo aquello no contemplado en este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor, así como en el Convenio de ámbito nacional.

## **TABLA SALARIAL 2.009.**

---

### SALARIO BASE:

Auxiliar administrativo: 1.148,31

Técnico mantenimiento: 1.174,60

Ayudante recaudador: 984,22

Controlador: 802,27

Encargado grúa: 1.038,06

Conductor grúa: 938,06

### CORRECCIÓN DE ERROR (BOP Nº 136 – VIERNES, 13 DE NOVIEMBRE DE 2009)

Resolución de 23 de octubre de 2009, de la Oficina Territorial de Trabajo de Segovia, por la que se corrige error, en la de 6 de octubre de 2009, que publica el Convenio Colectivo para Empresas concesionarias de los Servicios Municipales de Ordenación y Regulación de Aparcamientos (ORA) y Servicios Municipales de Grúa para la provincia de Segovia, Código de Convenio 4000855, para los años 2009, 2010 y 2011.

En el texto publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 126 de fecha 21 de Octubre de 2009, se ha advertido el siguiente error:

Página 41 donde dice: «suscrito de una parte por la representación de la empresa y de otra por la Central Sindical CC.OO. en representación de los trabajadores», debe decir: «suscrito de una parte por la representación de la empresa, y de otra por la Central Sindical U.G.T. en representación de los trabajadores».

Segovia, a 23 de octubre de 2009.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Eugenio Hurtado Garrido.