

Convenio colectivo Setex Aparki (servicio de ORA, Ourense) (Anos 2001-2002)¹

Capítulo I

Disposicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

O presente convenio regula as relacións laborais establecidas entre os traballadores e a empresa Setex Aparki, S.A., concesionaria do servizo municipal de regulación de aparcamentos (ORA).

Artigo 2º.-Ámbito persoal.

O presente convenio colectivo afecta a tódolos traballadores que prestan os seus servizos na empresa.

Queda excluído da súa aplicación o persoal de alta dirección, comprendido no artigo 1.3º c) do Estatuto dos traballadores. Así mesmo, exclúense tamén desta aplicación as relacións laborais especiais pactadas no seo da empresa.

Artigo 3º.-Ámbito xeográfico.

O ámbito xeográfico do presente convenio circunscríbese ós centros de traballo da empresa situados na cidade de Ourense.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

O convenio entrará en vigor o día da súa publicación no BOP e a súa vixencia estenderase ata o 31 de decembro de 2002. Os seus efectos económicos retrotraeranse ó 1 de xaneiro de 2000.

Artigo 5º.-Denuncia.

Este convenio deberá denunciarse cunha antelación mínima de tres meses á data de remate da súa vixencia, denuncia que deberá formularse por escrito dirixida á autoridade laboral e á outra parte asinante. En defecto de denuncia, o convenio entenderase prorrogado por períodos anuais elevando os conceptos económicos na mesma proporción que o faga o IPC real do ano anterior máis un punto.

Denunciado o convenio, se as negociacións se estendesen por un período superior á súa vixencia, entenderase vixente este ata a entrada en vigor do novo convenio.

Artigo 6º.-Vinculación á totalidade.

No suposto de que a xurisdicción laboral declare contrario ás disposicións legais vixentes no momento da sinatura do convenio algún dos pactos deste, o convenio quedará nulo na súa totalidade, comprometéndose ámbalas partes a renegocialo de novo.

Artigo 7º.-Compensación e absorción.

As condicións pactadas forman un todo orgánico indivisible e, para os efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Tódalas melloras laborais e económicas establecidas segundo este convenio serán compensables e absorbibles, en cómputo anual e ata onde alcancen, con aquelas melloras que, de calquera clase e forma, teña concedidas a empresa con carácter voluntario en calquera momento, e polas que se establezan nun futuro en disposicións legais, a partir da entrada en vigor do presente convenio.

Sen prexuízo da posibilidade de amplia-las melloras establecidas no presente convenio, se a empresa estivese aboando a algún traballador da empresa un salario superior ó esixido nel, non estará obrigada a aplica-las subas que se fixen nas presentes estipulacións, agás na contía necesaria para suplir diferencias.

¹ Publicado no DOG núm. 74, do 17 de abril de 2001.

Artigo 8º.-Comisión paritaria.

1. Co obxecto de velar pola correcta aplicación e cumprimento do contido do presente convenio, créase unha comisión mixta paritaria que entenderá de tódalas cuestións relacionadas coa interpretación das normas contidas nel.
2. A comisión mixta paritaria estará formada por 2 traballadores e 2 representantes da empresa. Cada parte poderá nomear 1 asesor que terá voz pero non voto.
3. Para que exista acordo requirirase o voto acorde da metade máis un dos membros da comisión.
4. Das reunións realizadas pola comisión levantarase acta na que figurarán as decisións tomadas, debendo ser asinadas as actas pola totalidade dos membros asistentes a elas.
5. A comisión reunirse cando o solicite unha das partes.
6. De non existir acordo entre as partes, o conflito será remitido ó AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos individuais de traballo).

Capítulo II

Ingreso ó traballo

Artigo 9º.-Período de proba.

A admisión do persoal na empresa considerarase provisional en tanto non transcorrese un período de proba, a duración do cal variará segundo o establecido a seguir:

-Técnicos titulados: seis meses.

-Persoal non titulado: tres meses.

Transcorrido o período de proba sen que mediase denuncia do contrato por ningunha das partes, o traballador continuará na empresa nas condicións establecidas no seu contrato.

Durante o período de proba o traballador terá os dereitos e obrigas correspondentes ó posto de traballo que desempeñe, como se fose do cadro de persoal, excepto os derivados da resolución da relación laboral, que poderá producirse por instancia de calquera das partes durante o seu transcurso.

Transcorrido o período de proba sen que se producise a desistencia, o contrato producirá plenos efectos, computándose o tempo dos servizos prestados na antigüidade do traballador na empresa.

A situación de incapacidade laboral transitoria que afecte ó traballador durante o período de proba interrompe o seu cómputo.

Artigo 10º.-Aviso previo en caso de extinción do contrato de traballo.

O traballador que decida remata-la súa relación laboral coa empresa deberá comunicarllo a esta, por escrito, cunha antelación mínima de quince días. Se incumprise esta obriga, a empresa poderá descontar da liquidación que lle corresponda ó traballador o importe da súa retribución diaria por cada día de atraso no aviso previo.

O aviso previo de finalización de contrato deberá de ir acompañado de proposta de liquidación, que deberá especificar con toda claridade os conceptos que se lle deben ó traballador, correspondentes ós atrasos de convenio e os derivados da aplicación da cláusula de revisión.

Artigo 11º.-Fomento da contratación indefinida.

Durante a vixencia do presente convenio a conversión en indefinidos dos contratos de duración determinada ou temporais, incluídos os formativos, acollerase ó previsto na disposición adicional primeira da Lei 63/1997, do 26 de decembro, de medidas urxentes para a mellora do mercado de traballo e fomento da contratación indefinida, en virtude da cal estes contratos quedarán incluídos no réxime previsto para os contratos para o fomento da contratación indefinida.

Capítulo III

Clasificación profesional

Artigo 12º.-Clasificación profesional.

A clasificación dos traballadores incluídos dentro do ámbito de aplicación do presente convenio ten un carácter simplemente enunciativo, sen que a empresa veña obrigada a establecer na súa estrutura organizativa todos e cada un dos grupos e categorías profesionais.

Non obstante, desde o mesmo momento en que exista na empresa un traballador que realice as funcións correspondentes a unha determinada categoría profesional, deberá ser retribuído con relación ó que a esta lle corresponda dentro da empresa.

Artigo 13º.-Polivalencia e plena ocupación.

Existirá polivalencia funcional cando un traballador desempeñe un posto de traballo que comporte funcións e tarefas propias de máis dunha categoría profesional. En tales casos, corresponderá outorgarlle ó traballador a categoría profesional e retribucións correspondente ás súas funcións, con independencia de que pertencen a categorías profesionais distintas á súa. A mobilidade funcional no seo da empresa non terá outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer-la prestación laboral e pola pertenza ó grupo profesional. Ante a falta de definición de grupos profesionais, a mobilidade funcional poderá efectuarse entre categorías profesionais equivalentes.

Todo isto será consultado previamente co representante legal dos traballadores.

Artigo 14º.-Grupos e categorías profesionais.

A clasificación do persoal que a seguir se consigna é simplemente enunciativa e en ningún caso supón a obriga de que existan postos de traballo de tódolos grupos profesionais nin en tódalas categorías citadas, o que estará en función das necesidades da empresa.

A implantación deste sistema permite agrupar unitariamente as aptitudes profesionais e contido xeral da prestación así como as diversas categorías, postos, funcións e especialidades profesionais no correspondente grupo profesional.

A adscrición ós grupos poderá estar ou non en función da titulación que teña o traballador/a, sendo determinada polo contido da prestación de traballo.

O persoal que preste os seus servizos nas empresas afectadas polo presente convenio clasifícase en atención á función que efectúe independentemente do sexo, sendo asumibles tódalas categorías por ambos sexos.

Grupo	Categorías
Grupo I	Xefe de servizo
Grupo II	Técnico de mantemento
Grupo III	Axudante de mantemento Oficial administrativo
Grupo IV	Auxiliar administrativo Controlador ORA

Grupo I. Están encadrados dentro deste grupo aqueles traballadores que cun alto grao de autonomía, a partir das normas dictadas pola dirección ou polos seus superiores xerárquicos, exercen funcións de carácter técnico e/ou de mando, planificación, organización e coordinación das diversas actividades propias da empresa. Non se inclúen aqueles ós que polas características do seu contrato e/ou do desempeño do seu cometido lles corresponda a cualificación de persoal de alta dirección.

Grupo II. Están comprendidos neste grupo aqueles traballadores que desenvolven unha actividade baixo as instrucións xerais dun superior e con certo grao de autonomía, podendo, se é o caso, coordina-lo traballo dun equipo. A actividade que desempeñan require unha pericia ou habilidade sistemática en tarefas e/ou procesos técnicos, estean ou non sistematizados.

Grupo III. Dentro deste grupo inclúense tódolos traballadores que, baixo as especificacións precisas dun superior, realizan traballos para os que se require iniciativa e razoamento, podendo ser axudados na súa execución por outros traballadores.

Grupo IV. Están encadrados dentro deste grupo aqueles traballadores que realizan tarefas que se executan seguindo instrucións concretas claramente establecidas, cun alto grao de dependencia,

tarefas que requiren preferentemente esforzo físico e/ou atención, e que normalmente non necesitan de formación específica.

Xefe de servizo: é o traballador/a que seguindo instrucións da dirección organiza e xestiona baixo a súa responsabilidade o funcionamento dos distintos departamentos ou servizos do centro de traballo, podendo ter ó seu cargo a todo o persoal por debaixo da súa categoría profesional, ó cal poderá dá-las oportunas ordes relacionadas co posto de traballo de cada categoría. Pode estar á fronte dun grupo de empregados administrativos e dirixi-lo labor administrativo, relacións administrativas con organismos oficiais, institucións, empresas e asesorías externas da empresa, contabilidade da empresa, atención das comunicacións a través da emisora ou do radio teléfono en caso de ausencia ou inexistencia de categoría inferior. Cubrirá, así mesmo, os partes de traballo e informes que lle encargue a dirección da empresa, e todos aqueles cometidos que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función.

Oficial administrativo: é o traballador/a que, dotado de iniciativa e responsabilidade, baixo a supervisión do seu inmediato superior, debe realizar coa máxima eficacia no ámbito administrativo os traballos seguintes: control e despacho de correspondencia, relacións administrativas con organismos oficiais, institucións, empresas e asesorías externas da empresa, contabilidade da empresa, confección de nóminas e seguros sociais, organización administrativa en xeral, atención das comunicacións a través da emisora ou do radio teléfono en caso de ausencia ou inexistencia de categoría inferior, e todos aqueles cometidos que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función. Deberá posuír coñecementos de informática de xestión no nivel de usuario, retencións de impostos IRPF, etc.

Auxiliar administrativo: pertencen a esta categoría aqueles traballadores/as que, dependendo directamente do xefe inmediato superior, realicen traballos que non requiran propia iniciativa, tales como: clasificación de correspondencia, arquivos, facturación, estatísticas, xestións interiores e/ou exteriores á empresa en relación co seu posto de traballo e outras de análoga importancia, relacións administrativas con organismos oficiais, institucións, empresas e asesorías externas da empresa, contabilidade da empresa, así como a atención das comunicacións a través da emisora ou do radio teléfono e todos aqueles cometidos que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función.

Técnico de mantemento: é o traballador/a que seguindo as instrucións da dirección da empresa, do xefe de servizo, se é o caso, se responsabiliza da organización, xestión e funcionamento, en xeral e se encargaría da recadación, así como a programación, mantemento de máquinas recadoras, conservación, reparación, sinalización e mantemento das zonas ORA. Esta categoría poderá ter ás súas ordes un equipo de axudantes técnicos e / ou recadores e auxiliares de mantemento. Así mesmo, cubrirá os partes de traballo e informes que lle sexan solicitados pola dirección da empresa supervisando, en todo caso, que tódolos utensilios e materiais propios para a función do seu posto de traballo e para a empresa en xeral, se encontren en perfecto estado para o logro dos obxectivos da empresa, e todos aqueles cometidos que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función.

Auxiliar técnico de mantemento: é o traballador/a que estando en posesión dos coñecementos técnicos adecuados, coa supervisión do técnico de mantemento ou xefe inmediato superior, se encarga da recadación, programación, mantemento de máquinas recadoras, conservación, reparación, sinalización e mantemento das zona ORA e todos aqueles cometidos que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función.

Así mesmo, desenvolverá as funcións do controlador ORA cando así o determine a dirección da empresa en función das necesidades do servizo.

Controlador ORA: é o traballador/a que, dotado de iniciativa e responsabilidade, coa supervisión do xefe inmediato superior, executa as funcións propias nas zonas de aparcamento da ORA, tales como controla-los tickets nos vehículos, as tarxetas de residentes, a comprobación do bo funcionamento das máquinas expendedoras da zona que teña asignada, a expedición de avisos de denuncia por falta de ticket, por exceso de tempo de aparcamento, por carecer de tarxeta de residente ou calquera outra, recollida de sobres de anulación, recollida de datos dentro da ruta e do horario de vixilancia, así como o manexo de aparellos de radio teléfono e ordenador portátil e todos aqueles cometidos, que sexan adecuados para o fiel cumprimento da súa función.

Deberá ter coñecemento da ordenanza ORA e daqueles artigos da Lei de tráfico e seguridade vial e da ordenanza de circulación que garden relación co servizo ORA.

Artigo 15º.-Ascensos e promoción.

Cando na empresa se produzan vacantes, se creen e aumenten certos postos de traballo (tanto mandos intermedios como de categorías medias), antes de contratar persoas alleas a ela, tratarase de cubrir estas prazas con traballadores do cadro de persoal, pasándose a cubri-las vacantes que estes orixinen polas novas contratacións.

Cando un traballador realice traballos de categoría superior, durante máis de 90 días ininterrompidos ou de máis de 120 días alternos dentro do mesmo ano, concederáselle a categoría superior, figurando con esta na correspondente escala.

Tódolos traballadores terán dereito á formación profesional e á promoción no traballo, segundo establece o E.T. nos seus artigos 22 e 23.

Tódolos traballadores que realicen estudos ou formación profesional en centros oficiais, poderán solicitar quenda de traballo adecuada a eles, a concesión da cal, logo de estudo e aprobación, se realizará por acordo entre os representantes dos traballadores e da empresa. Os permisos necesarios para concorrer a exames non excederán de 8 días naturais ó ano retribuídos, sen alteración nin diminución dos seus dereitos laborais.

Capítulo IV

Condicións de traballo

Artigo 16º.-Xornada.

A xornada máxima para as empresas e traballadores afectados polo presente convenio será de 1.768 horas de traballo efectivo en cómputo anual para o 2000 e de 1.752 horas de traballo efectivo en computo anual para os anos 2001 e 2002.

A xornada diaria poderá ser partida ou continuada. Os traballadores que realicen xornada continuada terán dereito a desfrutar dun período de descanso de 30 minutos. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte deberán transcorrer como mínimo 12 horas.

A organización e ordenación do traballo é competencia da empresa, se ben o cuadrante será negociado cos representantes dos traballadores e dado a coñecer nos taboleiros de anuncios de cada centro de traballo con quince días de antelación.

Artigo 17º.-Vacacións.

Todo o persoal terá dereito a desfrutar dun período de vacacións retribuídas, que en ningún caso será inferior a 31 días naturais para o ano 2000 e de 33 días naturais para os anos 2001 e 2002. Aqueles traballadores cunha antigüidade inferior a un ano, desfrutarán dos días correspondentes por vacacións de forma proporcional á súa antigüidade.

A empresa propondrá a distribución dos diversos períodos de vacacións, antes do 1 de outubro de cada ano, en función das súas necesidades organizativas, evitando que coincidan cos períodos de maior actividade, garantindo a tódolos traballadores, que así o soliciten, quince días de vacacións durante os meses de xullo, agosto e primeira quincena de setembro; sendo os quince días restantes fóra dese período.

O calendario anual de vacacións fixarase, segundo as necesidades do servizo, de común acordo entre a empresa e a representación legal dos traballadores, antes do 30 de outubro do ano anterior.

Artigo 18º.-Permisos e licencias.

Os traballadores poderán gozar de permiso retribuído nos seguintes casos:

-Por nacemento de fillo/a : 4 días.

-Por matrimonio do traballador 16 días. Como único requisito para a súa adxudicación, esixírase que se solicite por escrito cunha antelación mínima de 48 horas.

-Por enfermidade grave ou falecemento do cónxuxe ou parella estable, ata segundo grao de consanguinidade ou afinidade, 4 días.

-Por falecemento de parente de terceiro grao de consanguinidade ou afinidade, 1 día.

- Por matrimonio de fillos ou pais, 1 día. Como único requisito para a súa adxudicación, esixírase a súa petición por escrito cunha antelación mínima de 48 horas.
- Cando nalgún dos casos anteriores sexa necesario realizar un desprazamento de máis de 200 km, na súa totalidade, desfrutarase dun día máis.
- En caso de visita médica nos servizos da Seguridade Social mediante xustificación de consulta concederáse o tempo necesario para ela.
- O traballador terá dereito a desfrutar de xornada retribuída de 7 días por asuntos propios nos anos 2000 e 2001 e de 8 días no ano 2002 e a desfruta-la libranza que coincida en festivo 30 días antes ou 90 días despois do festivo. Como único requisito para a súa adxudicación, esixírase que se pida por escrito cunha anticipación de 48 horas, como mínimo e que non coincidan nos días anterior e/ou posterior do período vacacional. Cando a petición dalgúns destes días se realice por máis do 10% do cadro de persoal activo nesa data, a representación dos traballadores e da empresa abordarán as condicións precisas para o seu desfrute.

Capítulo V Condicións económicas

Artigo 19º.-Salarios.

Os salarios dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio serán os que se establezan para cada grupo profesional nas táboas salariais recollidas no anexo I. Nos anos 2001 e 2002 realizarase un incremento en táboas do IPC do ano anterior máis un punto.

Artigo 20º.-Pagas extraordinarias.

Establécense dúas pagas extraordinarias que se denominarán de verán e de Nadal e que se percibirán nas primeiras quincenas de xullo e decembro, respectivamente. Estas pagas aboaranse a razón de 30 días de salario base e antigüidade consolidada. Xunto con cada unha destas pagas extras a empresa aboará 22.140 pesetas a tódolos traballadores en concepto de bolsa de vacacións.

Nos casos de nova incorporación, reingreso ou cesamento, a contía das pagas extraordinarias calcularase en función do tempo traballado durante o ano.

Artigo 21º.-Antigüidade.

O persoal afectado polo presente convenio devengará as antigüidades de acordo coas seguintes táboas:

- De 3 a 6 anos: 5%.
- De 6 a 9 anos: 10%.
- De 9 a 12 anos: 15%.
- De 12 a 15 anos: 20%.
- De 15 a 18 anos: 25%.
- De 18 a 21 anos: 34%.
- De 21 a 24 anos: 48%.
- De 24 ou máis anos: 58%.

Artigo 22º.-Complemento de produtividade.

Aboarásele a cada traballador un 2% sobre cada tarxeta que venda. O seu devengo realizarase antes de remata-lo primeiro e segundo semestre de cada ano.

Artigo 23º.-Paga de compensación social.

A empresa aboará unha paga de compensación social de 45.000 pesetas para o ano 2000 de 65.000 pesetas para o ano 2001 e de 85.000 pesetas para o ano 2002, que se aboará o 31 de marzo do ano seguinte.

Artigo 24º.-Revisión salarial ano 2000.

En caso de que o IPC establecido polo INE a 31 de decembro de 2000 superase ó IPC do 31 de

decembro de 1999, a diferenza aplicarase á táboa salarial, con efectos retroactivos a 1 de xaneiro de 2000.

Artigo 25º.-Revisión salarial ano 2001.

En caso de que o IPC establecido polo INE o 31 de decembro de 2001 superase ó IPC do 31 de decembro de 2000, a diferenza aplicaráselle á táboa salarial, con efectos retroactivos a 1 de xaneiro de 2001.

Artigo 26º.-Revisión salarial ano 2002.

En caso de que o IPC establecido polo INE a 31 de decembro de 2002 superase ó IPC do 31 de decembro de 2001, a diferenza aplicarase á táboa salarial, con efectos retroactivos a 1 de xaneiro de 2002.

Capítulo VI Melloras sociais

Artigo 27º.-Incapacidade temporal (IT).

Para os supostos de incapacidade temporal derivada de accidente de traballo ou hospitalización, a empresa aboará ó seu cargo, durante o tempo que dure esta situación, un complemento das prestacións da Seguridade Social de tal forma que entre ambas cubra o 100% da retribución bruta.

Igualmente, os traballadores que se encontren en situación de incapacidade temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral, percibirán, a partir do décimo primeiro día de incapacidade, o 100% da retribución bruta.

Os supostos de enfermidade común ou accidente non laboral, sempre que non existan indicios razoables para presumir algunha irregularidade e logo de recoñecemento do facultativo que a empresa designe, terán o mesmo tratamento que os accidentes de traballo ou hospitalización. Por outra parte, a empresa comprométese a aboa-lo complemento de transporte, desde o primeiro día da baixa por incapacidade temporal derivada de calquera concepto.

Artigo 28º.-Xubilación.

Será recomendada ós 64 anos, sempre que o traballador teña cuberto o período de carencia na Seguridade Social, para tal efecto e segundo o estipulado no R.D. 1194/1995 a empresa comprométese a substituí-lo traballador xubilado por outro contrato nas mesmas condicións. Establécese para o persoal que se xubile anticipadamente unha gratificación na contía seguinte:

- Ós 63 anos: 377.832 pesetas.
- Ós 62 anos: 440.076 pesetas.
- Ós 61 anos: 472.290 pesetas.
- Ós 60 anos: 503.412 pesetas.

Artigo 29º.-Asistencia xurídica.

Tódolos traballadores terán dereito a que a empresa lles proporcione a asistencia de avogado e procurador desde o inicio ó fin do proceso xurídico nos casos en que pola prestación e durante o desenvolvemento do seu cometido se producise algún tipo de incidente que requira de tal asistencia xurídica, sempre que o traballador non incorrese en negligencia ou comportamento doloso ou culposo.

Artigo 30º.-Seguro colectivo.

A empresa deberá concertar coa entidade aseguradora da súa elección unha póliza a favor de tódolos traballadores do cadro de persoal, segundo a cal se lles garantan as seguintes indemnizacións:

- Por accidente laboral ou común con resultado de incapacidade permanente 5.000.000 de pesetas.
- Por accidente laboral ou común con resultado de morte: 5.000.000 de pesetas.

As pólizas aquí reflectidas deberán concertarse no prazo dun mes desde a entrada en vigor do convenio colectivo e no mesmo prazo dun mes desde a contratación dun novo traballador. No suposto de que a compañía aseguradora non aceptase incluír na póliza a algún traballador, a empresa comunicarllo ó interesado e ó delegado de persoal e aboaralle a aquel unha cantidade igual ó importe correspondente á prima anual. A empresa terá á disposición dos representantes dos traballadores copia das pólizas do seguro.

Artigo 31º.-Indemnizacións por falecemento.

Para o caso de morte natural de calquera dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación do presente convenio, a empresa queda obrigada, no transcurso dun mes desde a entrada en vigor do presente convenio, a subscribir un contrato de seguro que garanta unha indemnización por unha contía de 3.000.000 de pesetas polo acaecemento desta morte natural.

No caso de que se produza o falecemento dalgún dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación do convenio, a empresa aboará ós seus herdeiros legais tres mensualidades compostas por salario base, antigüidade e os restantes complementos definidos no presente convenio do mes completo no que faleza, sen ter en conta o día en que tal feito ocorra. Así mesmo, a empresa aboarlles ós herdeiros, en concepto de loito, unha cantidade única de 100.000 pesetas.

Artigo 32º.-Protección ó embarazo.

A traballadora xestante terá dereito a ocupar durante o seu embarazo, sempre que sexa posible, un posto de traballo e/ou unha quenda distinta á súa, se existe prescrición do facultativo que a atenda aconsellando un cambio de posto de traballo por existir unha situación de risco durante o embarazo, todo isto sen modificación de categoría, nin mingua dos seus dereitos económicos. Finalizada a causa que motivou o cambio, procederáse á súa reincorporación ó seu posto de traballo orixinal, todo isto de acordo co disposto para os riscos durante o embarazo pola Lei 39/1999, do 5 de novembro, de conciliación da vida profesional e familiar das persoas traballadoras.

Se o cambio de posto de traballo non fose posible, a traballadora pasará á situación de risco durante o embarazo. Nestes casos a empresa complementará a prestación da Seguridade Social ata que a traballadora perciba o 100% do salario mensual.

A traballadora embarazada terá dereito a permisos retribuídos por preparación ó parto, así como preferencia na elección da data das súas vacacións regulamentarias.

Capítulo VII Dereitos sindicais

Artigo 33º.-Información sobre contratación.

A dirección da empresa estará obrigada a facilitarlles ós representantes sindicais información periódica sobre contratación que incluírá:

a) Previsións en materia de emprego e contratación.

-Modalidades de contratación.

-Grao de cumprimento das previsións anteriores.

Esta información entregarase trimestralmente.

b) Os sindicatos asinantes do presente convenio serán consultados previamente á adopción de decisións empresariais en materia de:

-Nº de traballadores que se teñen que contratar.

-Modalidade dos contratos e número deles.

-Data de celebración de contratos e duración deles.

-Modo de selección de persoal.

En caso de que as decisións empresariais non se realice en logo de consulta cos representantes sindicais, entenderanse inexistentes as circunstancias que xustifican a contratación temporal e polo tanto as relacións laborais serán consideradas como indefinidas.

Artigo 34º.-Dereitos sindicais.

Calquera decisión referente a cambios de cuadrante, variacións, modificacións de horarios ou calquera outra que implique unha modificación nas condicións de traballo será consultada coa representación legal dos traballadores.

O delegado de persoal disporá dun crédito de 24 horas mensuais retribuídas para o exercicio das súas funcións de representación.

Capítulo VIII

Seguridade e hixiene

Artigo 31º.-Roupa de traballo.

A empresa facilitaralles ós controladores como roupa de traballo a seguinte:

- Un anorak impermeable con capucha e reflectante.
- Un xersei.
- Tres pantalóns.
- Tres saias.
- Dúas camisas manga longa para o inverno.
- Dúas camisas manga curta para o verán.
- Unha chaqueta facendo xogo coa saia ou co pantalón.
- Un par de zapatos para o verán.
- Un par de botas para o inverno.
- Unha gravata.
- Dous pares de calcetíns de verán.
- Dous pares de calcetíns de inverno.
- Medias para o persoal feminino.
- Unha gorra.
- Un par de guantes.

A roupa de traballo e calzado serán renovables de ano en ano, excepto o anorak impermeable con capucha e a chaqueta facendo xogo coa saia ou pantalón, que serán renovables cada dous anos. En caso de ser necesario o anorak renovarase anualmente.

Os traballadores que por necesidades físicas e prescrición facultativa precisasen modificacións na súa roupa de traballo, estas serán efectuadas con cargo á empresa.

Ó persoal de mantemento seralle facilitada a roupa de traballo seguinte:

- Dous polos manga longa.
- Dous polos manga curta.
- Dous pantalóns entretempo reflectante.
- Chaqueta curta facendo xogo cos pantalóns.
- Anorak.
- Un par de zapatos con protección para o verán.
- Una par de botas con protección para o inverno.
- Luvas segundo necesidade.
- Unha peza de roupa para a auga.

Artigo 32º.-Subrogación.

Este artigo ten como finalidade garanti-la estabilidade no emprego dos traballadores deste sector, cando unha empresa cese na adxudicación dos servicios contratados dun cliente, público ou privado, por recisión, por calquera causa, de contrato de arrendamento de servicios, a nova empresa adxudicataria está, en todo caso, obrigada a subrogar a tódolos traballadores no cadro de persoal nas mesmas condicións laborais, calquera que sexa a súa modalidade de contratación e/ou categoría laboral.

A relación de traballadores no cadro de persoal constatarase mediante a presentación dos seguros sociais (mod. TC-2).

Artigo 33º.-Normativa e réxime disciplinario.

1º Principios xerais.

As presentes normas de réxime disciplinario perseguen o mantemento da disciplina laboral, aspecto fundamental para a normal convivencia, ordenación técnica e organizativa da empresa, así como para a garantía e defensa dos dereitos e intereses lexítimos de traballadores/as e empresarios/as, incluídos no presente convenio colectivo.

2º Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un traballador clasificarase atendendo á súa importancia, transcendencia e intención en leve, grave ou moi grave.

3º Faltas moi graves.

1. Delicto ou furto executado na mesma empresa.
2. Embriagarse ou consumir drogas tóxicas, estupefacientes ou substancias psicotrópicas, durante o servizo ou con habitualidade, de forma que afecte a este.
3. Abandono total da zona de vixilancia sen previa autorización nin causa demostrable que o xustifique.
4. Elabora-lo aviso de denuncia dun coche inexistente nese momento na correspondente ruta de vixilancia, logo de contratación por parte da empresa.
5. A notoria falta de rendemento que comporte inhibición no cumprimento das tarefas asignadas.
6. Actos de violencia física ou verbal contra superiores, subordinados, compañeiros ou usuarios do servizo.
7. Atentar contra os medios materiais de que dispón a empresa para o desenvolvemento do servizo, causándolle danos moi graves.
8. O abuso de autoridade no exercicio do cargo.
9. A cuarta falta inxustificada de asistencia, nun período de tres meses, cando a terceira fose obxecto de sanción por falta grave.
10. Ter sido sancionado con tres faltas graves no período dun ano.
11. A simulación de enfermidade ou accidente ou a prolongación da baixa por enfermidade ou accidente coa finalidade de realizar calquera traballo por conta propia ou allea.
12. A reiterada non utilización dos elementos de protección en materia de seguridade e hixiene, debidamente advertida.

4º Faltas graves.

1. A falta de obediencia debida ós superiores, sempre e cando as ordes non supoñan un atentado contra a dignidade da persoa ou esta poida correr un grave risco.
2. A grave desconsideración cos superiores, subordinados ou compañeiros.
3. Causar danos graves nos locais, maquinaria, automóviles, documentos, ferramentas, uniforme ou outros utensilios empregados nas tarefas do traballo.
4. Non garda-lo debido silencio respecto ós asuntos que se coñezan por razóns de traballo, cando isto poida causar prexuízos á empresa, ó servizo ou se empreguen como proveito propio.
5. A falta de consideración ou malos tratos ós usuarios.
6. A grave perturbación do servizo.
7. As accións ou omisións, así como a manipulación do equipo, de utensilios asignados no traballo, que estean encamiñadas a evita-lo control de horarios ou da observación do correcto desempeño da tarefa asignada.
8. A terceira falta inxustificada de asistencia, nun período de tres meses cando as dúas anteriores fosen obxecto de sanción por falta leve.
9. A terceira falta leve nun período de tres meses.
10. O abandono total do servizo sen autorización previa, nin causa demostrable que o xustifique.
11. Ordenar sen axustarse ás normas establecidas a relación de xornadas superiores ás regulamentadas.
12. O entorpecemento, a omisión maliciosa e o falseamento dos datos que tivesen incidencia na Seguridade Social.
13. A simulación de enfermidade ou accidente.
14. A desobediencia das ordes e instrucións de traballo, incluídas as relativas ás normas de seguridade e hixiene, así como a imprudencia ou negligencia no traballo.
15. A realización de traballos particulares durante a xornada, así como o emprego de útiles da

empresa para usos alleos ós do traballo encomendado, incluso fóra da xornada laboral.

16. Non reflectir na ficha de cada quenda de traballo incidencias no horario correspondente, tales como atraso, abandono do servizo, saída antes da hora.

5º Faltas leves.

1. A falta inxustificada de asistencia ó traballo, cando esta non dea lugar a ser sancionada como grave ou moi grave.

2. A falta dalgunha das pezas do uniforme ou a non uniformidade.

3. A falta dalgún dos utensilios necesarios para desempeña-lo cometido asignado.

4. Non cumprir os horarios establecidos para a chegada ou saída da zona de vixilancia.

5. Non realiza-la correspondente revisión dos parquímetros e sinais, así como pasar un informe falso sobre o seu estado.

6. Cando se aprecie un rendemento inferior ós mínimos esixidos no traballo, entendendo como tal o seguinte:

a) Ter un número considerable de vehículos sen sancionar, que infrinxise a ordenanza, dispendo do tempo necesario para realiza-las denuncias.

b) A reiteración en cubrir de forma incorrecta os avisos de denuncias, sempre que esta acción non sexa punible de ser sancionada como moi grave.

c) Non recolle-los sobres de anulación de sancións nas caixas de correo de MET ó final do día, procedendo á súa anulación no EHT, cando corresponda realizar esta función.

d) A clasificación incorrecta dos avisos de denuncia á hora de colocalos nos caixóns correspondentes.

e) Deixar desconectados da rede eléctrica aqueles equipos que o precisen.

f) Aplicar criterios propios, á hora de sanciona-los vehículos, que se desmarquen considerablemente das directrices dictadas polos superiores e as propias ordenanzas.

7. Cando se presente un aspecto desordenado ou falta de aseo persoal.

8. O abandono do servizo ou da ruta de vixilancia momentaneamente, sen o correspondente permiso do encargado do servizo.

9. A utilización de utensilios que non sexan os asignados a esa persoa sen o permiso do encargado do servizo.

10. Intercambio da ruta de vixilancia ou do día de librar sen a correspondente autorización.

11. A desatención e falta de corrección no trato co público cando non prexudiquen gravemente a imaxe da empresa.

12. Non atende-las chamadas que se produzan pola emisora.

13. Non comunicarlle á empresa os cambios de residencia ou domicilio.

6º Sancións.

Poderán imporse ós empregados de Setex-Aparki, S.A. en Ourense as seguintes sancións:

a) Por faltas moi graves:

-Suspensión de emprego e soldo de cinco a corenta e cinco días.

-Despedimento.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de emprego e soldo dun a catro días.

c) Por faltas leves:

-Amoestación privada.

-Carta de censura.

7º Circunstancias atenuantes:

Considéranse circunstancias atenuantes:

a) Non ter sido obxecto de sancións, durante os últimos tres meses.

b) No ter intención de causar mal, dano ou prexuízo.

c) Tratar por tódolos medios, de evita-las consecuencias do feito realizado.

d) A espontánea confesión da falta.

e) A retractación, reconciliación e presentación de explicacións a malos tratos respecto a superiores, compañeiros ou usuarios.

8º Circunstancias agravantes:

Considéranse circunstancias agravantes:

a) A utilización de armas ou outros utensilios nas agresións ou rifas.

- b) A reincidencia.
 - c) A premeditación.
- 9º Comunicación.

Toda imposición de sanción será comunicada ó representante legal dos traballadores.

Tódolos traballadores teñen dereito a recorrer-las propostas de sanción, estas serán sempre por escrito e entregaránselle á empresa en presenza dos seus representantes legais.

* Para a táboa de salarios, véxase o DOG núm. 74, do 17 de abril de 2001.