

actividades a realizar, permiten la anticipación del gasto, como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones que se derivan de la suscripción del mismo, no siendo necesario el establecimiento de garantía alguna en virtud de lo establecido en el artículo 6.2 de la Ley 9/1999, de 27 de diciembre, en su última redacción dada por la Disposición adicional Decimotercera de la Ley 10/2003, de 23 de diciembre.

Para la justificación, que abarcará el 100% de la actividad financiada, el Ayuntamiento aportará, en el plazo de dos meses desde la conclusión del Ejercicio 2004, la documentación a que hace referencia el Convenio de 19 de junio de 2003.

Tercero.-

Las Partes declaran plenamente aplicables en el año 2004 los contenidos del Convenio de 19 de junio de 2003, excepto en las referencias contenidas en el Convenio a la ley 8/1985, de 9 de diciembre, de Servicios Sociales de la Región de Murcia y a su articulado, que se entenderán referidas a la ley 3/2003, de 10 de abril, y a sus correspondientes artículos, y en las referencias contenidas a la Dirección General de Política Social que se entenderán referidas a la Secretaría Sectorial de Acción Social y en las modificaciones introducidas en el presente texto.

Cuarto.-

El presente Protocolo de determinación expresa y actualizada de la aportación económica de la Comunidad autónoma de la Región de Murcia, en cofinanciación con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y del Ayuntamiento de Águilas para el año 2004, se incorporará como documento anexo al Convenio suscrito entre las partes el 19 de junio de 2003.

Y dejando constancia de conformidad con la totalidad de las cláusulas anteriores, se firma y rubrica en el lugar y fecha indicados, en triplicado ejemplar.

Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la Consejera de Trabajo y Política Social, **Cristina Rubio Peiró**.—Por el Ayuntamiento de Águilas, el Alcalde-Presidente, **Juan Ramírez Soto**.

—

Consejería de Trabajo y Política Social

12050 Resolución de 7-09-2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo de LIMUSA (ORA-GRUA).-Exp. 32/04.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de LIMUSA (ORA-GRUA), (Código de Convenio número 3002782) de ámbito Empresa, suscrito con fecha

28-07-2004 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 7 de septiembre de 2004.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

Convenio Colectivo de ámbito de empresa de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento, y de retirada de vehículos mediante grúa, en la ciudad de Lorca.

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º Ámbito de aplicación: personal, funcional y territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal adscrito al servicio de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento en la ciudad de Lorca, más conocido por el servicio O.R.A. y que en la actualidad presta la empresa municipal LIMUSA. Y para la retirada de vehículos mediante grúa en cuanto asuma este servicio LIMUSA.

Artículo 2.º Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, excepto los conceptos económicos, que se retrotraerán al 1 de mayo de 2004.

Artículo 3.º Duración.

La duración de este Convenio se extenderá desde el 1 de mayo de 2004 al 31 de diciembre de 2007.

Dicho Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie al menos con dos meses de antelación a su terminación o a la de su prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo desde la fecha de recepción de aquélla.

En todo caso, durante el período de tiempo que medie entre la fecha de vencimiento del presente

Convenio y la aprobación del siguiente, continuarán en vigor las actuales condiciones.

Artículo 4.º Vinculación a la totalidad.

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

En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

Artículo 5.º Absorción y compensación.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 6.º Garantía «ad personam» / Derechos adquiridos.

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

Artículo 7.º Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, compuesta por un representante de la Empresa y otro representante de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con un asesor (todos ellos como máximo). Los miembros de la Comisión Paritaria por parte de la Empresa son:

- Francisco Gil Eguino, y
- Asesor: Juan Antonio Gálvez Peñalver.

Los miembros de la Comisión Paritaria por parte de los trabajadores son:

- Juan Antonio García Navarro, y
- Asesor: Diego Delgado Gómez.

Las partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación del presente Convenio, al objeto de que la misma emita informe, antes de establecer reclamación ante los Organismos competentes.

Esta comisión se reunirá cuantas veces sea necesario, para resolver los problemas referentes a la

aplicación e interpretación del Convenio, teniendo sus resoluciones carácter de decisorias.

Artículo 8.º Legislación supletoria.

Para todo lo no previsto en este Convenio, le será de aplicación la legislación laboral vigente y, en especial, el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento, publicadas en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 3 de fecha 03-01-2002.

En caso de que en un futuro el Convenio de Ámbito Nacional citado desapareciese, dicho texto se incluiría en el Convenio Colectivo presente vigente en ese momento.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9.º Nuevos contratos y participación sindical en la contratación.

Se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación laboral vigente.

Artículo 10.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, con respecto a las condiciones impuestas para el servicio ORA y para el servicio grúa por el Ayuntamiento de Lorca, y en especial corresponde a la empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc., sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia o información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el R. D. Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la empresa, los representantes de los trabajadores podrán realizar propuestas en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 11.º Jornada de trabajo.

La jornada laboral se distribuirá de lunes a sábado. Entendiéndose como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. La jornada en cómputo anual será la establecida en el Convenio Nacional, que en la actualidad está en 1.737 horas anuales de trabajo efectivo.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizado por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el Centro de Trabajo y dentro de los límites establecidos en la Ley.

La jornada de trabajo estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función de las condiciones impuestas para el servicio ORA por el Ayuntamiento de Lorca.

Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento) deberán ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores. Conforme a lo establecido en el Artº 41 del R. D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a 15 minutos máximo diario para bocadillo, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo. El periodo de tiempo de bocadillo se establecerá por acuerdo de los representantes de los trabajadores y la empresa.

Los descansos semanales se podrán permutar con otro trabajador siempre y cuando se comunique por escrito a la empresa con, al menos, 24 horas de antelación y con la firma de los dos trabajadores afectados.

Artículo 12.º Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente Convenio, disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas o la parte proporcional que le corresponde en función del tiempo de permanencia en la empresa.

La retribución de las vacaciones comprenderá los conceptos económicos que perciba el trabajador durante un mes normal de trabajo, es decir, salario base, pluses (excepto el plus de recaudación y el plus de disponibilidad) y la antigüedad a quién corresponda.

El personal que se encuentre de baja I.T. al comenzar su período de vacaciones, lo disfrutará posteriormente dentro de dicho año y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Dado que, en la actualidad, el servicio ORA no se presta en la ciudad de Lorca durante el mes de agosto, por disposición del Ayuntamiento de Lorca, el período de vacaciones será en el mes de agosto, mientras que el Ayuntamiento de Lorca no decida que se regule el citado mes.

La empresa nombrará un servicio compuesto por el técnico de mantenimiento y un controlador para el cierre de los MET el día 1º de agosto y para la apertura y limpieza de los MET el día 31 de agosto. El controlador que acompañe al técnico de mantenimiento en estas tareas de estos dos días, será aquél que se preste voluntario para el mencionado servicio. En el supuesto de no existir voluntario entre los controladores para la prestación de estos servicios, se nombrará por la empresa con carácter obligatorio y rotativo anualmente, sin compensación alguna.

En caso de que se implante el servicio ORA en el mes de agosto por instrucciones del Ayuntamiento de Lorca, las vacaciones se programarán en el primer trimestre de cada año.

Artículo 13.º Licencias y permisos.

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

salario base, antigüedad y pluses correspondientes, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días naturales en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el tiempo será de 4 días.

c) 1 día natural por traslado de domicilio y 2 días naturales si es fuera de la provincia.

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

e) El trabajador/a por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrá derecho a una hora de ausencia de su trabajo diario, que podrá dividir en dos fracciones.

f) Por la visita al médico especialista, o para análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba a la que tenga que acudir el propio trabajador, así como cualquier visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, el trabajador disfrutará de permiso retribuido, por el tiempo necesario, debiendo en todo caso presentar justificante a la empresa de la asistencia a las visitas y pruebas indicadas.

g) Un día al año para que el trabajador pueda llevar a sus hijos a visitas médicas o especialistas, debiendo en todo caso justificar la ausencia.

h) 1 día para bautizo de hijo o nieto, siempre que coincida en día laboral.

i) A partir del año 2006, el trabajador, previo aviso por escrito con 48 horas mínimo de antelación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por un máximo de 3 días al año. Este derecho no podrá utilizarse simultáneamente por un máximo de dos trabajadores al día; tampoco se podrá utilizar este derecho cuando haya situaciones de I.T. de cualquier índole.

j) Cuando un trabajador esté disfrutando el periodo de vacaciones y sea intervenido quirúrgicamente, interrumpirá sus vacaciones, disfrutando el resto de las mismas dentro del mismo año, llegando a un acuerdo con la empresa con el fin de fijar el disfrute de las mismas.

k) En los casos de hospitalización de cónyuge, padres e hijos, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En el caso del cónyuge que conviva con el trabajador así como en el de los hijos en igual circunstancia de convivencia, y en el caso de los padres naturales del trabajador, se podrán ampliar los días precisos como permisos no retribuidos.

Artículo 14.º Maternidad.

En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parte múltiple hasta 18 semanas.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Artículo 15.º Excedencias.

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria. Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y, en especial, al R.D. Legislativo 1/95 del 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la excedencia forzosa.

El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria, por un plazo no menor de 1 año y no superior a 3 años.

El trabajador excedente deberá en todo caso solicitar la incorporación con al menos 2 meses de antelación al vencimiento. De no hacerlo en este plazo el trabajador perderá el derecho a su puesto de trabajo dentro de la empresa. Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del trabajador excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir sus remuneraciones, no siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 16.º Salario base.

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

El salario base se devengará por día natural.

Artículo 17.º Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio disfrutarán como complemento personal de un aumento periódico, según la siguiente escala:

A los 2	años	cumplidos:	4%
« « 4	«	« :	8%
« « 9	«	« :	15%
« « 14	«	« :	19%
« « 16	«	« :	23%
« « 21	«	« :	30%
« « 25	«	« :	40%
« « 30	«	« :	50%

La fecha inicial del cómputo de las antigüedades será la del ingreso del trabajador en la empresa.

El porcentaje de antigüedad se calculará sobre el salario base del Convenio.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumple el bienio o quinquenio.

Artículo 18.º Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia para el personal afecto por el presente Convenio en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa.

Dicho plus será satisfecho por días efectivamente trabajado.

Artículo 19.º Plus extrasalarial (plus de transporte).

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

Dicho plus será satisfecho por día efectivamente trabajado.

Artículo 20.º Horas extraordinarias.

Todo el tiempo de trabajo que exceda del establecido en el presente Convenio será considerado como horas extras.

Las horas extras podrán ser compensadas por necesidades del servicio, bien en descansos sustitutorios o bien con el pago de su valor, que asciende a 8,60 €/hora extra, para todo el personal afecto por el presente Convenio.

Artículo 21.º Plus de peligrosidad.

A partir del año 2005 se incorpora un plus de peligrosidad a razón de 30 € mensuales para controladores, conductor grúa y administrativo y de 33 € mensuales para el técnico de mantenimiento y técnico superior. Este plus permanecerá invariable, es decir, no sufrirá ningún tipo de incremento durante los años 2005, 2006 y 2007. Este plus no afectará a las pagas extras.

Artículo 22.º Pluses especiales servicio ORA.

Plus de Disponibilidad. A partir del año 2005 se incorpora un plus de disponibilidad. Este plus de disponibilidades no afecta ni a la paga de vacaciones ni a las pagas extras.

El servicio de los sábados será prestado por un trabajador en tareas de control (Técnico de Mantenimiento o Administrativo o Técnico Superior) junto con los controladores designados para el control de rutas. Esta designación se producirá mensualmente en el Documento de Distribución Mensual de Rutas, que se expondrá en el Tablón de anuncios y dependerá de las necesidades del servicio determinadas por la empresa. En compensación por la realización de estas actividades se abonará a los trabajadores que efectivamente presten el servicio una cantidad de 56 € por día efectivamente trabajado, no generando ningún derecho adicional.

Plus de Recaudación. Este plus de recaudación se devengará para aquellos trabajadores, un técnico de mantenimiento y un controlador del servicio, que realicen la tarea consistente en la recaudación de las METs, tarea que se iniciará a las 8:15 horas de la mañana y antes del inicio del servicio, siendo necesaria esta tarea antes del inicio de la jornada para el resto de trabajadores. Los trabajadores señalados en un máximo de dos, será designados por la empresa mensualmente

con carácter rotativo para el controlador, entre el número total de controladores, y fijo para el técnico de mantenimiento, estando obligados los trabajadores designados a la realización de esta actividad.

En función del día efectivamente trabajado y como única compensación, el trabajador percibirá 3 € por día efectivamente trabajado en la recaudación, no sufriendo incremento alguno en los años 2006 y 2007.

Los días de recaudación serán los que designe la empresa.

Artículo 23.º Gratificaciones extraordinarias.

Se establece para todo el personal afecto por el presente Convenio, tres pagas extraordinarias, denominadas: Verano, Navidad y Beneficios; que se abonarán con arreglo a las siguientes condiciones:

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

- El período de devengo será el siguiente:

* Verano: Del 1 de enero al 30 de junio.

(para el año 2004 la parte proporcional de 2 meses).

* Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.

* Beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre (excepto para el año 2004, que será proporcional para el período 1 de mayo al 31 de diciembre).

- La fecha de abono será la siguiente:

* Verano: El 15 de julio.

* Navidad: El 15 de diciembre.

* Beneficios: El 15 de marzo del año siguiente a su devengo.

- Las pagas extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de trabajo por incapacidad temporal.

CAPÍTULO IV - MEJORAS SOCIALES

Artículo 24.º Complementos por incapacidad temporal.

A- Enfermedad.

La empresa complementará hasta el 75% de la base de cotización a la Seguridad Social, desde el día 1 al 19, y a partir del día 20 de la baja, será del 100%.

B- Accidente.

La empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral hasta el 100% de la base de cotización, a partir del primer día de la baja.

Los complementos de I. T. citados anteriormente, dejarán de percibirse en los siguientes supuestos:

1.º Agotamiento del período máximo de Incapacidad Temporal.

2.º Situación temporal asimilada al alta, para el estudio/propuesta de Incapacidad Temporal (derivada

de enfermedad común y accidente de trabajo) y por el período que persista.

3.º Cualquier otra contingencia no contemplada y que suponga no permanecer en situación de alta en la empresa.

Artículo 25.º Póliza de accidentes de trabajo.

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

- Fallecimiento por accidente laboral: 13.800,00 €.

- Invalidez Absoluta, Invalidez Total, Gran Invalidez o muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 13.800,00 €.

La póliza entrará en vigor a los 15 días de la firma del presente Convenio.

Artículo 26.º Conflicto con los usuarios.

En caso de conflictos, que adquieran estado judicial, de empleados de la empresa con usuarios del servicio, con motivo de éste, la empresa proporcionará abogado y procurador, y sufragará los gastos que éstos originen para que defiendan al trabajador o trabajadores implicados.

Artículo 27.º Ropa de trabajo.

Los trabajadores recibirán como dotación de ropa de trabajo las siguientes prendas de uso obligatorio, con la periodicidad que se detalla:

- Anualmente:

* Verano: Dos pantalones, dos camisas, un par de zapatos, dos pares de calcetines.

* Invierno: Dos pantalones, dos camisas, un par de zapatos, dos pares de calcetines, una corbata, un jersey.

- Trienalmente: Un anorak.

- Cuando sea necesario, justificando el deterioro del mismo, un cinturón.

Las fechas de entrega de las prendas mencionadas será el 30 de octubre para la de invierno y el 15 de mayo para la de verano.

En caso de producirse la baja del trabajador en la empresa por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa que tenga en existencia. Igualmente, con cada entrega anual, salvo la inicial, se devolverá la prenda usada correspondiente.

CAPÍTULO V – GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 28.º Garantías sindicales.

La empresa reconoce las atribuciones conferidas a Delegados o Comité de Empresa y a las Centrales Sindicales representadas en él.

Se pondrá a disposición de los Delegados o Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales

representadas en el mismo, un tablón de anuncios para fines de comunicación con el personal o afiliados.

Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen de los emisores.

Para todos los demás derechos sindicales se atenderá en todo momento la normativa vigente y, en especial, a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Artículo 29.º Información al comité de empresa o delegados de personal.

En cuanto a la información por expedientes en faltas muy graves se estará a lo dispuesto en el R.D. 1/95 de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI – RETIRADA DE VEHÍCULOS MEDIANTE GRÚA

Artículo 30.º Entrada en servicio.

En el momento en que LIMUSA asuma el servicio de retirada de vehículos mediante la grúa se aplicará este convenio con las siguientes particularidades descritas en los artículos siguientes.

Artículo 31.º Pluses especiales servicio grúa.

Al igual que para el servicio ORA, los conductores de la retirada de vehículos mediante grúa percibirán el plus de asistencia, el plus extrasalarial (plus de transporte), el plus de peligrosidad a partir del año 2005 (invariable hasta 2007). A los conductores del servicio grúa no les corresponderá ni el Plus de Disponibilidad, ni el Plus de Recaudación; en cambio, les corresponderán los siguientes pluses:

Plus de Retén de Guardia. Como consecuencia del carácter público de la actividad y la necesidad de mantenerla las 24 horas, se hace imprescindible establecer un retén de guardia para cubrir las incidencias del servicio las 24 horas y los domingos y festivos. Este retén de guardia se establecerá en un mínimo de un conductor a la semana por la empresa con carácter obligatorio.

Será obligación del conductor del retén de guardia acudir a prestar los servicios requeridos, percibiendo en compensación por todos los conceptos, incluidos los extraordinarios, la cantidad de 55 € semanales. Este plus de Retén de Guardia no afecta a las vacaciones ni a las pagas extras. Este plus se percibirá con independencia de ser requerido o no para algún servicio durante su periodo de retén de guardia. En caso de no acudir a prestar el servicio requerido, el conductor nombrado

de retén de guardia se considerará falta muy grave. El plus no sufrirá incremento durante la vigencia del convenio.

Además de percibir el plus de retén de guardia, el conductor del servicio grúa percibirá en caso de realizar servicio que implique retirada/carga del vehículo y descarga del mismo en el depósito municipal de vehículos, las horas extras empleadas en el servicio efectivo al valor que se indica, en el supuesto de realizarse fuera de su jornada habitual.

Artículo 32.º Jornada de trabajo servicio grúa.

La jornada de trabajo para los conductores del servicio grúa será la fijada en el artículo 11º. La jornada de trabajo estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función de las condiciones impuestas para el servicio GRÚA por el Ayuntamiento de Lorca. La distribución de la jornada se efectuará de acuerdo a las necesidades del servicio y a las condiciones establecidas para el servicio por parte de la Policía Local.

Artículo 33.º Vacaciones.

El servicio de retirada de vehículos mediante grúa, al contrario que el servicio ORA, se presta durante los 12 meses del año. Por lo tanto, las vacaciones se programarán en el primer trimestre de cada año para cada anualidad para los conductores.

Cláusulas adicionales

Primera. Para el segundo año de vigencia del Convenio, es decir, para el año 2005, el incremento salarial para todos los conceptos económicos (excepto los preestablecidos sin incremento) y categorías será del IPC Nacional real de dicho año 2005 más un 1%, con una entrega a cuenta desde primeros de año del IPC previsto más el 1%, corrigiéndose a final de año con el IPC real.

Segunda. Para el año 2006, el incremento salarial para todos los conceptos económicos (excepto los preestablecidos sin incremento) y categorías será del IPC Nacional real de dicho año 2006 más un 1%, con una entrega a cuenta desde primeros de año del IPC previsto más el 1%, corrigiéndose a final de año con el IPC real.

Tercera. Para el año 2007, el incremento salarial para todos los conceptos económicos (excepto los preestablecidos sin incremento) y categorías será del IPC Nacional real de dicho año 2007 más un 1%, con una entrega a cuenta desde primeros de año del IPC previsto más el 1%, corrigiéndose a final de año con el IPC real.