

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

8778 Resolución de 3 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; N.º de expediente, 201044110006; denominación, Limpieza Municipal Lorca S.A. (LIMUSA) (ORA-GRUA)); código, 3002782; ámbito, Empresa.

Visto el expediente de solicitud de inscripción y registro del acuerdo, cuya referencia se detalla en la parte superior y teniendo en cuenta los siguientes

Antecedentes de Hecho

En fecha 14/04/2010, D. Juan Ant.º Gálvez Peñalver, en nombre y representación de la Comisión Negociadora, presenta solicitud de inscripción del acuerdo suscrito por la indicada Comisión en fecha 28/01/2010.

A los anteriores hechos son de aplicación los siguientes,

Fundamentos de Derecho

La Dirección General de Trabajo es competente para conocer y resolver el presente expediente, según lo establecido en el Real Decreto 375/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, en materia de Trabajo (Ejecución de la Legislación Laboral); Decreto del presidente de Gobierno n.º 26/2008, de 25 de septiembre, de reorganización de la Administración Regional; Decreto n.º 318/2009, de 02 de octubre, por el que se establecen los Organos Directivos de la Consejería de Educación, Formación y Empleo; y Decreto n.º 25/2001, de 23 de marzo, por el que se establece la estructura de la Dirección General de Trabajo.

Asimismo la competencia para inscribir el acuerdo suscrito, viene determinada, según lo dispuesto en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación

Resuelvo:

1.º- Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, del acuerdo, de Convenio; denominación, Limpieza Municipal de Lorca S.A. (LIMUSA) (ORA-GRUA)); Código de Convenio, 3002782; ámbito, Empresa, suscrito en fecha 28/01/2010, por la Comisión Negociadora del mismo.

2.º- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

3.º- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Murcia, 3 de mayo de 2010.—El Director General de Trabajo, por Delegación de Firma, el Subdirector General de Trabajo (Resolución de 01-10-2007), 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 - 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 para la retirada de vehículos mediante grúa, que en la actualidad presta la empresa municipal LIMUSA.

Artículo 2 - Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, excepto los conceptos económicos, que se retrotraerán al 1 de enero de 2008.

Artículo 3 - Duración.

La duración de este Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011.

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 - 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 - 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 - Garantía "Ad Personam" / Derechos adquiridos.

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

Artículo 7 - Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, compuesta por un representante de la Empresa y otros representantes 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:

- Santos González Sánchez, y
- Asesor: Juan Antonio Gálvez Peñalver.

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

- Ana María Segovia Sánchez.

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 - 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 B.O.E. nº 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 de empresa vigente en ese momento.

Capítulo II - Condiciones de trabajo**Artículo 9 - Nuevos contratos y participación sindical en la contratación.**

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

Artículo 10 - 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 corresponden 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 empresa, los representantes de los trabajadores podrán realizar propuestas en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 11 - Jornada de trabajo.

La jornada laboral queda establecida en 39 horas semanales de trabajo efectivo, que se distribuirán 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 actualmente es de 1.731 horas.

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.

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 - 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 quien 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 1 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.

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 - Licencias, permisos y ayudas sociales.

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, más una gratificación económica de 600 euros en un único pago y valederos para una sola vez durante toda la relación laboral del trabajador beneficiario con la empresa, previa acreditación del enlace.

b) 3 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) 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.

l) Un día natural por Semana Santa, a disfrutar desde el Viernes de Dolores al Lunes de Pascua, previa comunicación y aceptación en función de las necesidades del Servicio.

Y se estipulan las siguientes ayudas sociales y prestaciones por los siguientes conceptos y cuantías:

- Día del Patrón, retribución económica en nómina de 80 euros, invariable para todos los años del Convenio.

- Gafas y prótesis, un 40% del gasto justificado por factura oficial a favor del trabajador y como destinatario del mismo, hasta un máximo de 150 euros anuales.

- Préstamos, se crea una bolsa de 6.000 euros con un máximo por trabajador de 900 euros y devolución sin intereses hasta en 18 meses. Se atenderán las solicitudes por estricto orden de registro y mientras queden fondos en la bolsa.

Artículo 14 - Maternidad.

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

Artículo 15 - Excedencias.

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

Capítulo III - Condiciones económicas.**Artículo 16 - Salario base.**

El incremento salarial para los años de vigencia del Convenio se establecen sobre la base de la tabla anexa, más los incrementos porcentuales complementarios:

2008, tabla 2008

2009, calculado con el IPC nacional real del año 2008 + 1,25%

2010, calculado con el IPC nacional real del año 2009 + 1,25%

2011, calculado con el IPC nacional real del año 2010 + 1,50%

Artículo 17 - 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	5%
A los 4 años cumplidos	10%
A los 9 años cumplidos	20%
A los 14 años cumplidos	25%
A los 16 años cumplidos	30%
A los 21 años cumplidos	40%
A los 25 años cumplidos	50%
A los 30 años cumplidos	60%

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 siguiente en que se cumple el bienio o quinquenio.

Artículo 18 - Plus de asistencia.

Se establece un plus de asistencia para el personal afecto por el Convenio en la cuantía señalada en la tabla salarial con el incremento de 2008 y actualización del IPC a partir de 2009 más el diferencial acordado.

Artículo 19 - 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 con el incremento de 2008 y actualización del IPC a partir de 2009 más el diferencial acordado.

Artículo 20 - Horas extraordinarias.

Se abonarán a razón de 11,25 euros por hora extraordinaria para todo el periodo de vigencia.

En caso de realizarse en horario nocturno (de 22:00 h. a 06:00 h.) o en días festivos se abonarán a 16,88 euros; y en caso de que coincidan los dos conceptos a 19,38 euros, sin que le asista el derecho a percibir retribución alguna en concepto de nocturnidad ni festividad, ni ambas.

Artículo 21 - Plus de peligrosidad.

Se abonará a razón de 30 euros mensuales para controladores, conductor grúa y administrativo y de 33 euros mensuales para el técnico de mantenimiento y técnico superior. Este plus permanecerá invariable, es decir, no sufrirá ningún tipo de incremento durante los años de vigencia del convenio ni afectará a las pagas extras.

Artículo 22 - Pluses especiales.

- Plus de Disponibilidad. El servicio de los sábados será prestado por un trabajador en tareas de control 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 actividad se abonará a los trabajadores que efectivamente presten el servicio una cantidad de 56 euros por día efectivamente trabajado, no generando ningún derecho adicional.

Se abonará a razón de 64,00 euros a partir del año 2009, ya incluido el incremento económico para dicha anualidad, por día efectivamente trabajado, y actualizándose a razón del IPC Nacional a partir de 2010.

- 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 6,00 euros a partir del año 2009, no sufriendo variación económica a lo largo de su vigencia.

Artículo 23 - 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.
- Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

- La fecha de abono será la siguiente:

- Verano: El 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 - 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:

1º Agotamiento del período máximo de Incapacidad Temporal.

2º 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 persiste.

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

Artículo 25 - Póliza de accidentes de trabajo.

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

- Fallecimiento por accidente laboral: 18.000,00 euros (con carácter definitivo).

- Invalidez Absoluta, Invalidez Total, Gran Invalidez o muerte derivada de Accidente de Trabajo o enfermedad profesional: 18.000,00 euros (con carácter definitivo).

La fecha de efectos de lo señalado será en el plazo de un mes tras la publicación del presente convenio.

Artículo 26 - 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 - 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 serán 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.

Los trabajadores no uniformados dispondrán en nómina de la misma cantidad económica que el coste del uniforme laboral.

Capítulo V – Garantías sindicales

Artículo 28 - 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 - 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 - Entrada en servicio.

Específicamente para el servicio de retirada de vehículos mediante la grúa se aplicará este convenio con las siguientes particularidades descritas en los artículos siguientes:

Artículo 31 - 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), y el plus de peligrosidad, pero a los conductores del servicio grúa no les corresponderá ni el Plus de Disponibilidad, ni el Plus de Recaudación; en cambio, les corresponderá el siguiente plus:

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 55,00 euros semanales, no sufriendo variación económica a lo largo de su vigencia. Se limita a 10 servicios 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 - 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 - 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.

Artículo 34 - Cláusulas generales para el fomento de la igualdad y no discriminación.

Se respetará el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Tampoco podrá haber discriminación por razón de disminuciones psíquicas, físicas o sensoriales, siempre que se estuviera en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

Los firmantes del presente Convenio Colectivo y la Empresa afectada garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso al empleo
- Estabilidad en el empleo
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor
- Formación y promoción profesional
- Ambiente laboral exento de acoso sexual

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en éste sentido. En consecuencia, es importante que se tomen las medidas oportunas para promover la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual retribución por trabajos de igual valor, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales, se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Para el logro de éstos objetivos, se tendrán especialmente en cuenta todas las medidas, subvenciones y desgravaciones que ofrecen las distintas administraciones, así como los fondos nacionales e internacionales.

Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo, se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de éste Convenio. La composición de ésta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND) integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social. Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Será función de esta Comisión promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y los trabajadores del sector que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, así como desarrollar en el ámbito de aplicación de este convenio todo lo concerniente a la Ley de Igualdad, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos y la elaboración de un Reglamento interno de funcionamiento. Esta comisión habrá de discutir y acordar acerca de lo dispuesto en el artículo 37.4 del Real D.L 1/1995 de 24 de marzo actualizado a fecha 22 de marzo de 2007 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Anexo tabla salarial año 2008

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PELIGROSIDAD	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
TÉCNICO SUPERIOR	1.094,51 €	182,52 €	71,74 €	33,00 €	1.094,51 €	19.864,77 €
ADMINISTRATIVO	781,79 €	130,05 €	71,74 €	30,00 €	781,79 €	14.508,33 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	769,32 €	128,02 €	71,74 €	30,00 €	769,32 €	14.296,92 €
TÉCNICO MANTENIMIENTO	816,47 €	136,13 €	71,74 €	33,00 €	816,47 €	15.137,49 €
CONTROLADOR	771,15 €	128,52 €	71,74 €	30,00 €	771,15 €	14.330,37 €
CONDUCTOR GRÚA	790,31 €	131,82 €	71,74 €	30,00 €	790,31 €	14.657,37 €

Anexo tabla salarial año 2009 (IPC 2008 + 1,25)

CATEGORÍA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	PLUS PELIGROSIDAD	PAGAS EXTRAS	TOTAL AÑO
TÉCNICO SUPERIOR	1.123,51 €	187,36 €	73,64 €	33,00 €	1.123,51 €	20.380,65 €
ADMINISTRATIVO	802,51 €	133,50 €	73,64 €	30,00 €	802,51 €	14.883,33 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	789,71 €	131,41 €	73,64 €	30,00 €	789,71 €	14.666,25 €
TÉCNICO MANTENIMIENTO	838,11 €	139,74 €	73,64 €	33,00 €	838,11 €	15.528,21 €
CONTROLADOR	791,59 €	131,93 €	73,64 €	30,00 €	791,59 €	14.700,69 €
CONDUCTOR GRÚA	811,25 €	135,31 €	73,64 €	30,00 €	811,25 €	15.036,15 €