

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

RESOLUCIÓN do 15 de marzo de 2011, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro, o depósito e a publicación, no Diario Oficial de Galicia, do V convenio colectivo de ámbito autonómico para o sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie.

Visto o texto do V convenio colectivo de ámbito autonómico para o sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie (código do convenio n 82000575012001), que se subscribiu con data do 27 de decembro de 2010, dunha parte a Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (Asesga) e doutra a Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO.) e a Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar da Unión General de Trabajadores (UGT), e de conformidade co disposto no artigo 90.2 e 3 do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo,

A Dirección Xeral de Relacións Laborais

ACORDA:

Primeiro.-Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG n.º 22, do 18 de novembro).

Segundo.-Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 15 de marzo de 2011.

Odilo Martiñá Rodríguez
Director xeral de Relacións Laborais

V convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie, para os anos 2010, 2011 e 2012**Artigo 1. *Partes signatarias.***

Son partes asinantes deste convenio colectivo, dunha, a *Asociación Española de Aparcamientos y Garages* (Asesga) e doutra, a Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO.) e a Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT), que se recoñecen mutuamente lexitimación para negociar este convenio.

Artigo 2. *Eficacia, ámbito territorial, funcional e alcance obrigacional.*

Este convenio colectivo subscríbese ao abeiro do artigo 83.1 e 2 do Real decreto legislativo 1/1995, texto refundido do Estatuto dos traballadores, en conexión coa súa disposición transitoria sexta, e é de obrigada observancia para todas as empresas que teñan como actividade principal a explotación de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos de vehículos en zonas reguladas de superficie, ben por concesión ben por cesión por calquera título lícito ben por propiedade, e a desenvolvan na Comunidade Autónoma de Galicia.

Para este efecto, e no ámbito afectado por este convenio, substitúe na súa integridade a ordenanza laboral para as empresas de transportes por estrada e calquera acordo, pacto ou convenio de calquera rango normativo que para o mesmo sector se acordase para prorrogar a vixencia daquela.

Con carácter supletorio e no aquí non previsto, aplicarase o convenio colectivo xeral, de ámbito nacional, para o sector de empresas concesionarias e privadas de aparcadoiros de vehículos (Asesga).

Artigo 3. *Ámbito territorial e persoal.*

Este convenio afectará a totalidade dos traballadores das empresas do sector que presen os seus servizos no ámbito territorial da Comunidade Autónoma de Galicia.

Exclúese do ámbito deste convenio o persoal directivo. Este persoal é de libre designación por parte da empresa. A súa relación laboral rexeráse polo seu contrato de traballo e, se for o caso, pola normativa especial que lles resulte de aplicación.

Artigo 4. Ámbito temporal.

Este convenio estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2010 ao 31 de decembro do ano 2012, independentemente da data da súa publicación no boletín oficial correspondente.

Aínda que a súa entrada en vigor se producirá ao día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, os conceptos salariais e as táboas aplicaranse con carácter retroactivo, desde o 1 de xaneiro de 2010, en toda a comunidade de Galicia.

Artigo 5. Procedemento para a revisión do convenio.

A revisión do convenio poderaa solicitar por escrito calquera das partes asinantes, ao menos con tres meses de anticipación á terminación da súa vixencia.

En canto non se chega a un acordo para un novo convenio, manterase prorrogada a vixencia deste.

Se non existir denuncia, o convenio prorrogarase por períodos anuais revisando os conceptos económicos de acordo co IPC previsto e axustando esta previsión ao IPC real, no momento en que se teña constancia deste.

Artigo 6. Condición máis beneficiosa.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que os traballadores teñan recoñecidas a título persoal polas empresas á entrada en vigor deste convenio, pero as melloras salariais serán absorbibles e compensables coas que actualmente perciban os traballadores.

Artigo 7. Vinculación á totalidade.

Sendo as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, este convenio será nulo e quedará sen efecto no suposto de que a xurisdición competente anule ou invalide algún dos seus pactos. Se se der este suposto, as partes signatarias deste convenio comprométense a reunirse dentro dos dez días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente, ao obxecto de resolver o problema suscitado. Se no termo de 45 días a partir do da firmeza da resolución en cuestión, as partes signatarias non alcanzaren un acordo, comprométense a fixar un calendario de reunións para a renegociación do convenio na súa totalidade.

Artigo 8. *Comisión mixta paritaria.*

Ambas as partes acordan establecer unha comisión mixta de interpretación e seguimento do cumprimento deste convenio.

Esta comisión mixta estará integrada por catro representantes das organizacións sindicais e catro da organización empresarial asinante.

No acto da súa constitución, a comisión mixta, en sesión plenaria, elixirá dous secretarios, un por parte empresarial e outro por parte sindical. Este último será rotativo cada ano.

Así mesmo, a comisión poderá solicitar os servizos de asesores ocasionais ou permanentes en todas as materias que sexan da súa competencia, que serán libremente designados polas partes.

A comisión elaborará o seu propio regulamento de funcionamento.

A comisión, que tomará os acordos, cando proceda, por maioría de tres membros de cada unha das representacións, deberase reunir ao menos unha vez ao semestre.

A comisión terá as seguintes funcións:

1. A interpretación do convenio e o seguimento do seu cumprimento.

2. Entender, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional, en todos os conflitos colectivos que poidan ser interpostos polos que están lexitimados para isto, en relación coa aplicación e interpretación dos preceptos derivados deste convenio, sen que isto poida dar lugar a atrasos que prexudiquen as accións das partes, de tal maneira que entre a entrada da solicitude de intervención e a pertinente resolución non haberá máis de quince días, xa que, superados estes, quedará expedita a vía correspondente polo mero transcurso deste prazo. As decisións que adopte a comisión neste tipo de conflitos terán a mesma eficacia normativa que teñen as cláusulas deste convenio.

3. Poderá elaborar un informe anual en relación co grao de cumprimento do convenio, sobre as dificultades xurdidas na súa aplicación e interpretación, así como sobre aquelas cuestións que as partes presentes na comisión coiden convenientes para un mellor desenvolvemento e aplicación deste.

4. A elaboración de recomendacións ou criterios para a negociación colectiva con vistas a unha racionalización desta e a unha progresiva extensión da actividade negociadora.

5. De conformidade co artigo 92.2 do Estatuto dos traballadores, esta comisión será a encargada de emitir informe previo a fin de proceder á extensión do convenio colectivo.

6. Deberá emitir un informe sobre as posibilidades de implantar sistemas de retribución variable consonte a produtividade ou outros indicadores.

7. Cantas outras funcións deriven do estipulado neste acordo.

O domicilio da comisión queda constituído para todos os efectos na sede do Consello Galego de Relacións Laborais, r/ Algalia de Abaixo, 24, 15704, Santiago de Compostela.

Artigo 9. *Adhesión ao AGA.*

Cando a comisión mixta paritaria non alcance no seu seo un acordo na solución dos conflitos que se lle sometan en virtude do artigo anterior, as partes obríganse a recorrer aos mecanismos do Acordo interprofesional galego sobre solución extraxudicial de conflitos laborais (AGA), acordo e regulamento que as partes dan por ratificado.

Artigo 10. *Subrogación do persoal.*

Co obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre os que se sucedan, mediante calquera modalidade contractual, levarase a efecto nos termos indicados neste convenio.

No sucesivo, o termo «contrata» engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica un correcto servizo ou actividade parcial ou total que pasa a ser desempeñada por unha determinada empresa, sociedade, organismo público ou outro tipo de entidade ou persoa física, calquera que for a forma xurídica que adopten.

Nos supostos de finalización, perda, rescisión, concesión, rescate ou reversión dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que levan a cabo a actividade de que se trata, os traballadores da empresa saínte pasarán a se adscribir á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas de que desfruten na empresa substituída.

Producirase a mencionada subrogación do persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1. Traballadores en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda, sexa cal for a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período, tivese traballado noutra contrata.

2. Traballadores con dereito a reserva de posto de traballo que, no momento da finalización efectiva da contrata teñan unha antigüidade mínima dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda, e se encontren enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal ou situacións análogas.

3. Traballadores con contrato de interinidade que substitúan algún dos traballadores mencionados no número segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4. Traballadores de novo ingreso que por exixencia do cliente se incorporasen á contrata de servizos como consecuencia dunha ampliación que perdure na seguinte contrata, cunha antigüidade dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda.

5. Traballadores que substitúan outros que se xubilen tendo cumprido 64 anos dentro dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda; e traballadores contratados na modalidade de contrato de revezamento, que teñan unha antigüidade mínima nela dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata.

Todos os supostos anteriormente previstos deberán ser acreditados de maneira que faga fe e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante, mediante os documentos que se detallan no artigo 14 e no prazo de 10 días hábiles contados desde o momento en que, ben a empresa entrante ben a saínte, comunique de maneira que faga fe á outra empresa o cambio da prestación de servizo.

Os traballadores que non desfrutasen das súas vacacións regulamentarias ao se produ-

cir a subrogación, desfrutaranas coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a elas corresponda, xa que o aboamento do outro período corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes que vincula: empresa, entidade pública ou privada cesante e sucesor na actividade, e traballador.

Artigo 11. *División de contratas.*

No suposto de que unha ou varias contratas cuxa actividade veña sendo desempeñada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas, se fragmente ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos co obxecto da súa posterior adxudicación, pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores que realizasen o seu traballo na empresa saínte nas partes concretas, zonas ou servizos resultantes da división producida, cun período mínimo dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda, sexa cal for a súa modalidade de contrato de traballo, e todo isto mesmo que con anterioridade tivesen traballado noutras zonas, contratas ou servizos distintos.

Subroganse, así mesmo, os traballadores que se encontren nos supostos 2 a 5 do artigo 10, ambos inclusive, e que realizasen o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos resultantes.

Artigo 12. *Agrupación de contratas.*

No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións daqueles se agrupen nunha ou varias, a subrogación de persoal operará respecto a todos aqueles traballadores que, con independencia da súa modalidade de traballo, realizasen o seu traballo nas que resulten agrupadas cun tempo mínimo dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda e todo isto aínda cando con anterioridade tivesen prestado servizos nas distintas contratas, zonas ou servizos.

Subroganse, así mesmo, os traballadores que se encontren nos supostos 2 a 5, ambos inclusive, do artigo 10 e que prestasen os seus servizos nas contratas, divisións ou servizos agrupados.

Artigo 13. Obrigatoriedade.

A subrogación do persoal, así como os documentos que se facilitarán, operarán en todos os supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da fragmentación ou división delas, así como nas agrupacións que daqueles se poidan efectuar, mesmo tratándose das substitucións normais que se produzan entre as empresas ou entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes servizos, e isto mesmo que a relación xurídica se estableza soamente entre quen adxudica o servizo por un lado e a empresa que resulte adxudicataria por outro, sendo de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación de persoal, nos termos indicados, e isto con independencia tanto da aplicación, se for o caso, do previsto no artigo 44 do Estatuto dos traballadores, como da existencia por parte do empresario saínte doutras contratas alleas á que é obxecto de sucesión.

Artigo 14. Documentos que facilitará a empresa saínte á entrante.

A empresa saínte deberá facilitar á entrante os seguintes documentos:

Certificado do organismo competente de estar ao día no pagamento da Seguridade Social.

Fotocopia dos seis últimos recibos de salarios dos traballadores afectados.

Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotización á Seguridade Social dos seis últimos meses.

Relación de persoal especificando o nome e os apelidos, o número de afiliación á Seguridade Social, a antigüidade, a categoría profesional, a xornada, o horario, a modalidade de contratación e a data de desfrute das vacacións. Se o traballador é representante legal dos traballadores, especificarase o seu mandato.

Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.

Copia dos documentos debidamente dilixenciados por cada traballador afectado, en que se faga constar que este recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais e de que non queda pendente cantidade ningunha. Estes documentos deberán estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.

Artigo 15. Clasificación profesional.

A clasificación profesional do persoal consignada neste convenio colectivo é meramente enunciativa e non implica que se deban ter previstos todos os grupos profesionais e, dentro deles, as divisións orgánicas e funcionais, nin que se deban ter provistas estas se as necesidades e o volume das empresas non o requiren.

Artigo 16. Grupos profesionais.

O persoal incluído no ámbito deste convenio colectivo estrutúrase sobre a base dos seguintes grupos profesionais, en atención ás funcións primordiais que realizan:

- a) Persoal superior e técnico.
- b) Persoal administrativo e informático.
- c) Persoal de explotación.

O encadramento dos traballadores incluídos no ámbito deste convenio dentro desta estrutura profesional e, por tanto, a asignación a cada un deles dun determinado grupo profesional, así como dunha división orgánica ou funcional, será o resultado da ponderación conxunta dos seguintes factores: coñecementos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidade, mando e complexidade.

Dentro dos grupos profesionais e das súas divisións orgánica e funcional, situaranse as comunmente denominadas categorías profesionais de técnicos, administrativos, empregados, operarios e subalternos.

Artigo 17. Definición do grupo profesional superior e técnico e das súas categorías profesionais.

A) O grupo profesional do persoal superior e técnico comprende quen, en posesión de titulación superior, de grao medio, con diplomaturas de centros docentes de ensino laboral ou profesional homologados, ou faltos de titulación que acrediten preparación derivada da práctica continuada, estiveron contratados para exercer funcións e responsabilidades sobre a organización, explotación, administración etc., no ámbito da empresa. Constitúeno as seguintes categorías profesionais:

A-1) Técnico superior. É aquel persoal que, estando en posesión dun título expedido por unha escola técnica superior ou facultade universitaria, exerce dentro da empresa, con

responsabilidade directa, as funcións propias da súa profesión, con independencia de que teña ou non persoal subordinado e efectúe ou non, de forma habitual, funcións directivas.

A-2) Técnico medio. É aquel persoal que, tendo a posesión dun título expedido por escola técnica de grao medio, exerce dentro da empresa, con responsabilidade directa, as funcións propias da súa profesión, independentemente de que teña ou non ao seu cargo persoal e exerza ou non funcións directivas.

A-3) Diplomado. É aquel persoal que, posuíndo un diploma expedido por centros docentes oficialmente recoñecidos ou homologados, que non requiren as condicións exixidas polas escolas técnicas ou polas facultades universitarias, levan a termo, dentro das empresas, funcións técnicas e específicas para as cales estivo contratado en virtude do seu diploma, concorra ou non persoal baixo a súa dependencia.

Artigo 18. Definición de grupo profesional administrativo e informático e das súas categorías profesionais.

I.B) O subgrupo profesional do persoal administrativo comprende quen, baixo as directrices da dirección da empresa e utilizando os medios operativos e informáticos que aquela asigne, executa de forma habitual as funcións propias da administración da empresa, no seu ámbito. Compóñeno as seguintes categorías profesionais:

I.B-1) Xefe de servizos. É quen, baixo as instrucións da dirección, se responsabiliza da organización, xestión e funcionamento dos diversos departamentos ou servizos en que se estrutura a empresa e ten ao seu cargo e dá ordes ao persoal que requiren estes departamentos ou servizos.

I.B-2) Xefe de sección. É quen, baixo as ordes do xefe de servizos, se existe, se encarga da organización, xestión e dirección dunha ou varias seccións de que se compoñen os departamentos ou servizos en que se estrutura a empresa, coordinando o traballo e o persoal que dependen del.

I.B-3) Oficial administrativo. É aquel persoal que ten ao seu cargo e desenvolve con adecuada preparación profesional tarefas administrativas dos departamentos, servizos ou seccións da administración da empresa, exercéndolas con iniciativa e responsabilidade, e que pode ter ou non persoal baixo a súa supervisión.

I.B-4) Auxiliar administrativo. É aquel persoal que realiza operacións administrativas

elementais, un pouco complexas e, en xeral, aquelas funcións fundamentalmente mecánicas e con pouca iniciativa. Ten que saber detectar e resolver problemas operativos con erros de operación ou de máquina.

I.B-5) Aspirante administrativo. É aquel persoal de 16 anos e que, sen formación profesional, dentro dos prazos legalmente establecidos, compatibilizando traballo e estudos ou formación específica, adquire os necesarios coñecementos para o desenvolvemento dun oficio ou posto de traballo do grupo profesional administrativo.

I.B-6) Telefonista. É quen ten ao seu cargo o manexo dunha central telefónica, con ou sen fax, télex ou teletipo, que procura a comunicación entre os diversos postos de traballo das empresas, entre si e co exterior. Poderá, igualmente, ter asignadas funcións complementarias de recepción ou administrativas compatibles coa súa tarefa profesional.

I.B-7) Ordenanza. É aquel persoal cuxa misión consiste en efectuar encargos de todo tipo que se lle fagan, como distribuír correspondencia, realizar tarefas de mensaxaría etc., ben por parte da dirección da empresa ben polos xefes administrativos e encargados operativos, e en colaborar en funcións auxiliares, administrativas principalmente, como arquivo de documentos, na medida en que se lle encargue.

II.B) O subgrupo profesional do persoal de informática comprende quen executa de forma habitual as funcións propias de sistemas operativos e organización.

II.B-1) Analista de procesos de datos. É aquel persoal que verifica as análises orgánicas de operacións complexas para obter a solución mecanizada destas, en canto se refire a cadeas de operacións que se deben seguir, documentos que se deben obter, deseño destes, arquivos que se van tratar e definición do seu tratamento, e elaboración completa até a súa finalización dos expedientes técnicos de aplicacións complexas.

II.B-2) Programador/a. É aquel persoal que estuda os procesos complexos predefinidos, confecciona organigramas detallados dos tratamentos, redacta programas na linguaxe de programación que se lle indica e confecciona probas de ensaio, pon a punto os programas, completa expedientes técnicos destes e documenta o manual de consola.

II.B-3) Operador/a. É quen manipula e controla os ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de traballar en multiprogramación, principalmente equipamentos e programas de natureza complexa. Deben saber detectar e resolver problemas operativos definíndoos como erro de operación ou de máquina.

Artigo 19. *Definición do grupo profesional de explotación e das súas categorías profesionais.*

C) O grupo profesional de explotación componse de quen, baixo a dirección concreta do persoal superior e técnico, executa os diversos traballos e tarefas propias da explotación e correcto funcionamento dos establecementos ou centros de traballo das empresas, que lle son encargados en consonancia co seu oficio ou coñecementos específicos. Está formado polas seguintes categorías profesionais:

C-1) Encargado/a. É quen ten baixo as súas ordes o persoal dun ou máis establecementos ou centros de traballo, así como o coidado directo e a conservación das instalacións, e estuda e propón aos seus superiores as medidas convenientes para o mellor mantemento destas; posúe os coñecementos precisos para o asentamento e control das operacións de cobramento que se realicen polos servizos prestados, revisando diariamente a cinta e os tiques cobrados durante o día. Ten a responsabilidade do traballo, da disciplina e de vixiar a aplicación das normas sobre seguranza e saúde laboral do persoal ao seu servizo e debe posuír os coñecementos suficientes para cumprir as ordes que lle encargue o seu superior. Confeccionará o cadro de quendas de servizos do persoal que está baixo as súas ordes, tendo coidado das remudas, enfermidades, etc. Atenderá e informará os clientes sobre peticións, reclamacións, suxestións etc., que lle manifesten. Deberá verificar diariamente o control de caixa e a recadación.

Dada a especial responsabilidade da súa función, poderá ser requirida a súa presenza no posto de traballo, por parte da dirección ou dos representantes da empresa, fóra do horario habitual, en caso de emerxencia e polo tempo mínimo imprescindible. Se así ocorrer, reduciranse as horas de traballo dos días laborais inmediatamente seguintes, de maneira que o cómputo de horas de traballo semanais non exceda 44 horas.

C-2) Axente de aparcadoiro e/ou garaxe. É o persoal que, con iniciativa e responsabilidade, baixo a supervisión do encargado ou superior xerárquico, executa as funcións propias do centro de traballo ou establecemento a que está adscrito, sendo destas as principais:

A recolla, valoración e cobramento de tiques, o cobramento dos diversos servizos de engraxamento e lavado, a verificación e o control de caixa, a práctica de liquidacións e cadres de diñeiro, a entrega, custodia e ingreso das recadacións e efectos de todo tipo, a venda de produtos ou servizos da empresa e o cobramento de recibos.

O control de accesos ao centro de traballo ou establecemento, a atención de todas as instalacións deste e o seu mantemento en perfecto estado de utilización para o público, efectuando a limpeza, a posta en marcha ou peche de motores, cadros eléctricos, instalacións de iluminación, ascensores, caixeiros e demais aparellos mecánicos ou electrónicos, así como o seu mantemento primario.

A atención aos clientes do establecemento que pidan información, en relación cos servizos ou produtos que teña a empresa ao dispor do público en xeral e informará das súas condicións e prezos, tomará nota das encargas e trasladaráas ao seu superior xerárquico.

Para todo isto, utilizará as ferramentas, maquinaria, ordenadores e demais aparellos ou instalacións que a empresa poña ao seu dispor e controlará e supervisará a realización das funcións ou tarefas que a empresa decida contratar externamente.

C-3) Oficial de mantemento. É aquel persoal con coñecementos sobre mecánica, electricidade, electrónica e demais oficios relacionados coas instalacións e máquinas dos centros de traballo ou establecementos da empresa, que ten ao seu cargo o seu mantemento, coidado, reparación e recadación na actividade de aparcadoiro de superficie regulada. Vixiará en todo momento o seu correcto funcionamento e perfecto estado de conservación, efectuando estas tarefas el mesmo ou mediante os seus axudantes, tanto os necesarios controis e probas rutineiras, como as operacións que sexan necesarias para a boa marcha destas instalacións.

C-4) Axudante de mantemento. É o traballador que, baixo a supervisión do oficial de mantemento, controla ou repara as máquinas e instalacións dos diversos centros de traballo ou establecementos, executando tarefas relacionadas cos seus coñecementos profesionais ou oficio específico, incluída a recadación na actividade de aparcadoiro de superficie regulada.

C-5) Encargado/a de billeteira. É aquel persoal que está capacitado para facerse cargo do cobramento de todos os servizos que a empresa presta no centro de traballo ou establecemento a que se encontra adscrito.

Recole, valora e cobra toda clase de tiques, vales ou abonos mediante o manexo de ordenadores, caixeiros automáticos e outras máquinas que a empresa poña en ou ao seu servizo e coida do seu mantemento elemental.

Atende as chamadas telefónicas do centro de traballo ou establecemento e os requi-

mentos de información dos clientes e do público en xeral. Mantén o bo estado e decoro da billeteira, caixa ou caixeiro, efectuando a súa carga e recarga de troco cando proceda.

Verifica o control e cadre de caixa, entrega a recadación ou efectúa o seu ingreso, seguindo as instrucións superiores recibidas, e elabora canta documentación for precisa para o control e funcionamento da empresa.

Controla e supervisa accesos tanto de peóns como de vehículos, mediante os monitores que, se for o caso, teña instalados e dá aviso, seguindo as instrucións que recibise, dos incidentes que detecte, de forma inmediata.

C-6) Garda (en actividade de garaxes).

É aquel traballador que durante a súa xornada, baixo as ordes do seu superior xerárquico, ten como misión atender os clientes, controlar os accesos peonís, as entradas e saídas de vehículos así como o movemento de persoas e vehículos dentro do establecemento, efectúa a limpeza, verifica o funcionamento correcto dos sistemas automáticos e aparellos de control instalados no establecemento, e dá aviso ao seu superior ou directamente ao servizo de mantemento daquelas anomalías que non poida solucionar. Está ao seu cargo a reposición de tiques e cintas, cando for preciso. Coñecerá a utilización dos mandos e interruptores do cadro de forza e luz, de maneira que se poida responsabilizar de pór en marcha e de apagar os motores, segundo as necesidades e conveniencia do servizo, así como de acender e apagar as luces, da súa reposición e pequena conservación.

Na quenda de noite, ademais, farase cargo de cobrar os servizos ou, en establecementos con caixeiro automático, de repor o troco ou retirar diñeiro, cando isto for preciso.

C-7) Auxiliar de aparcadoiro e/ou garaxe. É aquel traballador cuxa misión consiste no control de accesos, de entradas e saídas de vehículos e de dispositivos automáticos instalados para o control de entradas e saídas, uso da maquinaria de que dispoña o centro de traballo e procurar o correcto funcionamento de todo isto.

Coñecerá a utilización dos mandos de forza e luz, de tal forma que manterá en todo momento o nivel necesario de luz e ventilación no centro de traballo.

Deberá atender o teléfono e o cobramento dos servizos prestados, substituirá nas súas ausencias os axentes e os encargados das billeteiras e efectuará a limpeza normal dos locais, a menos que establecese outras condicións individualmente.

Na actividade de aparcadoiros, esta categoría terá unha promoción automática a axente de aparcadoiro, despois de ter adquirido a experiencia necesaria durante tres anos.

C-8) Traballador en formación. É aquel persoal de 16 anos e menor de 21 que, sen formación profesional específica, dentro dos prazos e de acordo coas disposicións legais vixentes, compatibilizando traballo e estudo ou formación específica, adquire os necesarios coñecementos para o desenvolvemento dun oficio ou posto de traballo do grupo profesional de explotación.

Se superar o período de formación e continuar na empresa, este persoal adquirirá a categoría profesional de axudante de mantemento, axente ou billeteiro/a.

C-9) Operario de autolavado. É o responsable de todas as instalacións de autolavado, do cobramento dos servizos, da posta en marcha e funcionamento do tren de lavado, do seu primario mantemento e de realizar as reparacións que non precisen da asistencia de persoal externo especialista. En centros de traballo unipersoais por quenda, nos cales dependa dun máximo responsable -propietario ou encargado- esta será a categoría profesional que terá este único traballador.

C-10) Auxiliar de autolavado/lavacoches. É o traballador que, baixo as directrices do seu superior no establecemento, executa as tarefas de lavado, utilizando a máquina para tal fin, e efectúa o seu elemental mantemento de secado de vehículos e o cobramento de servizos.

C-11) Conductor aparcacoches (en actividade de garaxes). É o traballador que, posuíndo carné de conducir B1 ou asimilable, realiza as tarefas de movementos de vehículos nos recintos fixados pola empresa. Será igualmente responsable daquelas outras tarefas complementarias que a explotación requira.

C-12) Controlador de aparcadoiro regulado de superficie. É o traballador que, nos estacionamentos regulados de superficie, controla o aparcadoiro e o tempo de estacionamento dos vehículos, verifica os tiques instalados, é responsable da posta en marcha e peche dos parquímetros, do seu funcionamento e correcto mantemento e practica liquidacións.

Dá aviso á policía municipal das posibles infraccións que detecta. Para todo isto, na maioría dos casos deberá utilizar aparellos electrónicos e informáticos elementais.

Os traballadores desta categoría deberán ser maiores de idade.

C-13) Persoal de limpeza. É aquel persoal maior de dezoito anos encargado da limpeza xeral do centro de traballo ou establecemento, así como do mantemento da hixiene e salubridade das instalacións e servizos de uso público.

Artigo 20. Facultades organizativas do traballo.

A organización do traballo nos establecementos, centros de traballo e dependencias das empresas é facultade da dirección, de acordo co previsto legal e convencionalmente.

Consecuentemente e a título meramente enunciativo, a dirección das empresas exercerá, cando proceda, de acordo cos procedementos legais establecidos as seguintes facultades organizativas:

-Decidir aperturas, traslados, peches e ampliación ou diminución de capacidades de establecementos, centros de traballo ou dependencias, de acordo cos procedementos legais establecidos.

-Adscribir e encadrar traballadores nas tarefas, quendas e centros de traballo ou dependencias que coide necesarias en cada momento, de acordo coa súa categoría e grupo profesional.

-Determinar e fixar normas e instrucións para a correcta prestación do traballo en todos os seus aspectos, principalmente en relación cos clientes e buscando a óptima explotación das instalacións produtivas, na procura da súa máxima e efectiva funcionalidade.

-Fixar, cando proceda, os rendementos exixibles, tanto dos centros de traballo ou establecementos como dos postos de traballo que formen parte deles, todo isto de conformidade co previsto nos artigos 20 e 64 e concordantes do Estatuto dos traballadores.

-Calquera outra facultade necesaria para o bo funcionamento do servizo que se preste nos centros de traballo e establecementos das empresas do sector, exercidas de acordo coa legalidade vixente.

Artigo 21. Rendementos produtivos.

De conformidade co previsto nos artigos 5 a) e 20.2 do Estatuto dos traballadores, estes realizarán a prestación dos seus servizos e tarefas concertados coas empresas, de conformidade cos principios de boa fe e dilixencia nos seus postos de traballo.

As empresas poderán, consecuentemente, implantar os sistemas de medición do traballo e dos niveis de rendemento e produtividade dos seus traballadores que consideren convenientes, de conformidade cos métodos obxectivos internacionalmente admitidos, logo de negociación cos representantes dos traballadores nas empresas. Nestes casos, os traballadores deberanse adaptar á produtividade establecida obxectivamente.

En relación coa calidade do servizo prestado, o traballador axustarase igualmente ás instrucións que a empresa indique no exercicio regular das súas funcións directivas, considerándose que o tipo de actividade que se desenvolve no sector e nas súas empresas depende, en gran medida, da captación e mantemento do maior número de clientes posibles. Para estes efectos fomentárase a formación en técnicas de calidade por parte das empresas.

Por tanto, soste os niveis de ocupación adquiridos depende do cumprimento destas instrucións en relación coa prestación do servizo e da plena satisfacción do cliente.

A conduta laboral dos traballadores ten a exigencia imposta dunha correcta relación co cliente, destinatario do servizo, por tanto, evitárase calquera conduta ou comportamento que poida redundar negativamente na continuidade e satisfacción do cliente.

Artigo 22. *Mobilidade funcional.*

Co obxecto de que os traballadores manteñan a ocupación efectiva durante toda a súa xornada laboral, a dirección, na procura da mobilidade funcional, poderá adxudicar ao persoal outros traballos ou funcións conformes cos seus grupos profesionais, aínda que non sexan encadrables dentro da categoría que teña o traballador.

En razón do mesmo principio de mobilidade, as empresas poderán cambiar os seus traballadores, en ou dentro da súa xornada laboral habitual, de centro de traballo cando estes se encontren no mesmo municipio.

Naquelas cidades en que exista área metropolitana de influencia en relación cun municipio, esta mobilidade poderá comportar que o traballador sexa destinado a prestar servizo en ou dentro da súa xornada laboral habitual, no seu establecemento ou centro de traballo de adscrición ou noutro ou outros centros de traballo situados en municipios limítrofes que compoñan esta área metropolitana de influencia.

A mobilidade funcional farase sen prexuízo da dignidade do traballador e da súa formación e promoción profesional, polo que terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, non sendo naqueles casos en que se lle adxudiquen traballos inferiores; nestes casos manterá a retribución orixinal. Non se poderán invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación, nos supostos de realización de traballos diferentes dos habituais, como consecuencia da mobilidade funcional.

A menos que as partes acorden outra cosa, o tempo investido no desprazamento considerase como traballo efectivo se coincide coa súa xornada habitual, téndose que aboar sempre aos traballadores os gastos ocasionados polo desprazamento. Cando o efectúen con vehículo propio aboarase a razón de 19 céntimos de euro o quilómetro.

Artigo 23. Traballos de categoría profesional superior.

En razón dunha mellor organización as empresas poderán destinar os traballadores a realizar tarefas e traballos propios dunha categoría profesional superior, do mesmo grupo profesional.

A realización de funcións ou tarefas superiores ás da categoría profesional que teña o traballador por un período de seis meses durante un ano ou oito meses durante dous, permitirá ao traballador solicitar ascensos ou a cobertura da vacante correspondente a estas funcións e tarefas desenvolvidas, se a isto non se opón o que dispón este convenio colectivo. A diferenza salarial correspondente aboarase desde o primeiro día.

Artigo 24. Traballos de categoría profesional inferior.

Se por necesidades perentorias ou urxentes da actividade, a empresa precisa destinar un traballador a tarefas correspondentes a unha categoría profesional inferior á súa, soamente poderá facelo polo tempo imprescindible, mantendo en todo caso a súa retribución e demais dereitos inherentes á súa categoría profesional e comunicándoo, cando proceda, á representación legal dos traballadores da empresa.

Artigo 25. Polivalencia funcional.

Existirá polivalencia funcional cando un traballador desenvolva un posto de traballo que comporte funcións e tarefas propias de máis dunha categoría profesional.

Nestes casos, corresponderá outorgar ao traballador a categoría profesional e retribucións que sexan prevalecentes en relación coas restantes tarefas e funcións complementarias concorrentes no seu posto de traballo, con independencia de que pertenczan a unha categoría profesional diferente á súa.

Artigo 26. Mobilidade xeográfica.

Enténdese por mobilidade xeográfica, de conformidade co establecido no artigo 40 do Estatuto dos traballadores, tanto o desprazamento como o traslado do traballador do posto habitual onde preste servizos a outro onde a dirección da empresa precisa a súa prestación laboral.

No suposto de traslado dun establecemento ou centro de traballo da empresa para outro que exixa un cambio de residencia do traballador, este terá dereito á compensación económica dos gastos que lle ocasione, de conformidade todo isto co recollido artigo 40 do Estatuto dos traballadores, aboándose a quilometraxe por conta do traballador, de existir, a razón de 19 céntimos de euro por quilómetro, como mínimo.

No caso de desprazamento observarase igualmente o que dispón o artigo 40.4 do Estatuto dos traballadores.

Artigo 27. Conceptos salariais.

A totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos seus servizos laborais, xa retribúan traballo efectivo xa os períodos de descanso computables como traballo, terán a consideración de salario.

Artigo 28. Principio de non-discriminación.

A prestación dun traballo de igual valor débese retribuír co mesmo salario, sen discriminación ningunha.

Artigo 29. Conceptos non salariais.

Non terán a consideración de salario as cantidades recibidas polos traballadores en concepto de indemnizacións ou suplidos por gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, así como as prestacións e indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións, rescisións de contrato, despedimentos e xubilacións.

Artigo 30. O salario. O seu aboamento e acreditación.

O salario, a menos que se indique outra cosa no contrato de traballo, corresponderá sempre a unha dedicación do traballador por unha actividade produtiva normal e dentro da xornada ordinaria establecida. Por tanto, quen non realice a xornada prevista neste convenio colectivo, de forma inxustificada, percibirá o salario proporcional á xornada real e efectiva que desenvolva.

O salario será aboado por meses vencidos no último día hábil ou, o máis tardar, dentro dos tres primeiros días do mes seguinte. As cargas fiscais e de Seguridade Social por conta do traballador serán satisfeitas por el e será nulo todo pacto en contrario.

O persoal poderá recibir anticipos á conta do salario acreditado polo traballo realizado antes de que chegue o día indicado para o aboamento. En ningún caso o anticipo poderá ser de importe superior ao do salario neto que se reciba cando corresponda, que poderá incluír a parte proporcional das pagas extras se se solicita.

O salario irá necesariamente documentado nunha folla de nómina ou percepcións que se entregará ao traballador individualmente e como xustificante do pagamento realizado.

Este recibo axustarase ao modelo oficial do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, a menos que por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores se establecese outro modelo, que conterà, coa debida clareza e separación, os diferentes conceptos retributivos que compoñen o salario do traballador, así como as deducións que correspondan.

Artigo 31. Estrutura do salario.

Na estrutura do salario distínguirase o salario base e os complementos do salario.

Considerarase salario base a parte da retribución do traballador fixada por unidade de tempo ou de obra, en función da súa cualificación profesional.

Consideraranse complementos salariais as cantidades que, se for o caso, se teñan que engadir ao salario base, fixadas en función de circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador, ao traballo realizado ou á situación e/ou resultados da empresa.

Os complementos salariais deberán quedar incluídos necesariamente nalgunha ou algunhas das seguintes modalidades:

De posto de traballo: comprenderán aqueles complementos que teña que recibir, se for o caso, o traballador, por razón das características do posto de traballo ou da forma de realizar a súa actividade profesional, que comporte conceptualización diversa daquilo que sería a retribución pola súa cualificación profesional. Estes complementos son de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio profesional no posto asignado. Neste grupo inclúiranse o quebranto de moeda, o complemento de idioma, a nocturnidade etc.

De calidade ou cantidade de traballo: o traballador recibiraos, se procede, en razón dunha mellor calidade ou unha mellor cantidade de traballo, vaian ou non unidos a un sistema de retribución por rendemento.

De natureza persoal: serán aqueles complementos que o traballador percibe por algún tipo de vinculación ou característica persoal. Teñen a consideración de consolidables. Neste grupo estaría incluída a gratificación por antigüidade.

Artigo 32. *Antigüidade.*

O complemento persoal de antigüidade rexerase polas seguintes normas:

1. Aboarase unha porcentaxe, non acumulable, de acordo coa seguinte escala:

Aos cinco anos de antigüidade, percibirase o 5 por cento sobre o salario base.

Aos dez anos de antigüidade, percibirase o 10 por cento sobre o salario base.

Aos quince anos de antigüidade, percibirase o 15 por cento sobre o salario base.

Aos vinte anos de antigüidade, percibirase o 20 por cento sobre o salario base.

2. Con independencia do anterior, mantéñense os antigos tramos de tres anos e de vinte e cinco anos, con dereito ao correspondente complemento do 3% e do 25% do salario base respectivamente, para os traballadores que cumpran eses tramos de antigüidade ata o día 31 de decembro de 2007, data a partir da cal, xa non accederán máis traballadores aos ditos complementos.

3. Non obstante o anterior e para o persoal adscrito á actividade de aparcadoiros en superficie (ORA), coñecida xeralmente como zona azul, mantense o complemento dos tramos correspondentes ao primeiro trienio e aos 25 anos de antigüidade, co aboamento das

porcentaxes do 3% e do 25% respectivamente, segundo dispón o artigo 47 do III Convenio nacional da ORA.

4. O aboamento efectuarase no recibo mensual do mes en que se cumpra a antigüidade de que se trate.

5. Os traballadores que á entrada en vigor deste convenio estean a percibir polo complemento de antigüidade cantidades superiores ás que resulten do aquí pactado, continuarán a cobrar a diferenza ao seu favor como complemento persoal non absorbible e consolidable.

Artigo 33. *Pagas extraordinarias.*

As gratificacións extraordinarias de xullo e Nadal, así como a paga extraordinaria de marzo, consistirán no aboamento de 30 días de salario base, complemento de convenio e antigüidade.

A gratificación de xullo debe ser aboada como data tope o día 15 do indicado mes, a paga de Nadal será aboada antes do quince de decembro e a paga de marzo farase efectiva antes do quince de marzo do ano natural en curso. En ningún caso se poderá fraccionar o pagamento das indicadas gratificacións.

Artigo 34. *Complemento de transporte.*

O complemento de transporte establécese para compensar os traballadores polos gastos que lles ocasiona o seu desprazamento habitual ao centro de traballo desde o seu domicilio.

O seu importe refírese aos días laborables de cada mes e percibirase en once mensuralidades, excluído o mes de vacacións.

Para as empresas de aparcadoiros e de estacionamentos de vehículos en zonas reguladas de superficie, o complemento de transporte terá un valor mensual de 67,92 euros para o ano 2010.

Para as empresas de garaxes, o complemento de transporte terá un valor mensual de 38,20 euros para o ano 2010.

Artigo 35. *Complemento de presenza.*

Con obxecto de incentivar a produtividade e a diminución do absentismo, incorpórase aos complementos salariais un novo complemento, denominado complemento de presenza, cuxo importe diario e por toda a vixencia do convenio será de 2,50 euros para as empresas de aparcadoiro e ORA.

Este complemento aboarase por cada día completo de puntualidade e presenza no traballo.

En xornadas reducidas o importe do complemento aboarase na porcentaxe que corresponda en relación coa xornada ordinaria.

Para o persoal de garaxes, o complemento de presenza a xornada completa será de 0,50 euros diarios para cada un dos tres anos de vixencia do convenio, cos mesmos condicionantes e redución proporcional, se for o caso.

Artigo 36. *Quebranto de moeda.*

Ao persoal que preste os seus servizos en caixa ou a quen se exixa responsabilidade no arqueo da caixa aboaráselle, en concepto de quebranto de moeda, a cantidade de 3,42 euros mensuais para o ano 2010.

Artigo 37. *Axudas de custo.*

Para o ano 2010 establécese a contía de 13,43 euros para o valor da media axuda de custos e de 26,86 euros para o valor da axuda de custos enteira, e será por conta da empresa tanto o importe do transporte como o do aloxamento, se o houber.

Artigo 38. *Horas extraordinarias.*

Son aquelas horas que se realizan en exceso sobre a xornada contractual establecida ou, en todo caso, da que este convenio colectivo establece. A súa execución terá carácter voluntario para o traballador, a menos que sexan necesarias para reparar sinistros ou en situacións de extrema urxencia e necesidade ou por prevención de danos extraordinarios.

Tanto as horas extraordinarias compensadas con descanso como as efectuadas para previr ou reparar danos imprevistos e urxentes, non se terán en conta para o cómputo do número máximo de horas extras autorizadas legalmente.

Informarase os representantes dos traballadores das horas extraordinarias que se realicen.

Nos anexos I, III e V figura o valor das horas extraordinarias para a vixencia deste convenio.

Artigo 39. *Complemento de IT.*

Nos casos de incapacidade transitoria derivada de accidente de traballo acontecido dentro do horario laboral, así como de incapacidade temporal derivada de doenza común que requira a hospitalización ou intervención cirúrxica, a empresa estará obrigada a completar as prestacións económicas correspondentes de Seguridade Social ata o 100% da base reguladora que determinou a prestación, durante o prazo máximo de 105 días.

Artigo 40. *Xornada.*

A xornada laboral será de 40 horas semanais de traballo efectivo, equivalente a 1.800 horas/ano en cómputo global.

A xornada laboral diaria poderá ser continuada ou partida, estenderse de luns a domingo, cos descansos entre xornada e semanal correspondentes, en quendas de mañá, tarde ou noite cando se traballe as 24 horas por día e cun mínimo e un máximo de traballo por días, sempre que en cómputo trimestral se adapte ao módulo de xornada de 40 horas semanais efectivas.

O máis tardar dentro do primeiro trimestre do ano, salvo pacto en contrario, establecerase un calendario laboral específico para cada traballador ou posto de traballo en que constará a distribución dos días de traballo ao ano, o horario, os descansos, os festivos, as vacacións e as quendas e horarios diarios ou semanais, cadrando necesariamente o total da xornada anual.

Artigo 41. *Descanso semanal.*

Os descansos entre xornada diaria de doce horas e o semanal de dous días ou corenta e oito horas poderán ser computados e acumulados nos termos do artigo 37.1 do Estatuto dos traballadores, de forma que resulten finalmente desfrutados tales períodos de descanso. En todo caso, o descanso entre xornada nunca será inferior a doce horas.

Artigo 42. *Días festivos.*

Os traballadores afectados por este convenio colectivo desfrutarán dos días festivos que legalmente lles correspondan conforme o respectivo calendario laboral. No caso de que non poidan desfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de traballo, compensarase por outro en xornada distinta, como máximo dentro do trimestre seguinte e a seguir dun descanso semanal, sempre que non haxa pacto en contrario.

Con independencia do anterior, aboarase un complemento por cada día festivo que se traballe. Este complemento será de 13,02 euros durante o ano 2010.

Mediante acordo entre empresa e traballador poderase substituír a compensación por descanso, polo pagamento do seu equivalente como horas extraordinarias.

Os días 24 e 31 de decembro consideraranse festivos desde as 21 horas ata as 7 horas do día seguinte e aboaranse a razón do 150% do salario ordinario.

O importe de cada unha das horas dos días 24 e 31 de decembro con dereito a ser aboadas co 150% do salario ordinario, calcularase da seguinte forma: o salario anual de táboas de cada categoría dividirase entre 1.800 horas e ao cociente aplicaráselle o 150%.

Artigo 43. *Traballo a quendas e traballo nocturno.*

Naquelas empresas, establecementos ou centros de traballo en que se traballe a quendas de xornada continuada, co descanso regulamentario de 15 minutos, fixaranse tres quendas, unha de mañá, outra de tarde e outra de noite, de forma que determinados traballadores ocuparán sucesivamente o mesmo posto de traballo, dentro dunha xornada, debéndose ter en conta a rotación entre as quendas e coa garantía de que ningún traballador, salvo adscrición voluntaria, permanecerá máis de dúas semanas continuadas na quenda de noite.

Terá a consideración de horario nocturno aquel que abrangas das 22.00 horas ás 6.00 da mañá.

En traballo nocturno percibirase un complemento de nocturnidade do 25% do salario base, salvo o persoal contratado ex profeso para xornada nocturna e parte de cuxo salario se fixase en función de tal circunstancia. Non poderá ser inferior ao 25% sobre o salario base.

Para facilitar a tarefa do cálculo de cada hora nocturna, acordouse transcribir a fórmula consensuada:

Salario base de táboas $\times$ 12 dividido entre 1.800 horas; ao cociente engádeselle o 25%.

O traballador menor de dezaioito anos non poderá ser adscrito á quenda ou xornada nocturna nin realizar horas extraordinarias ata a maioría de idade.

Artigo 44. *Vacacións.*

A licenza anual regulamentaria consistirá en 32 días naturais, que serán aboados a razón de 32 días de salario real o día hábil anterior ao seu inicio.

Salvo acordo en contrario, as vacacións non se iniciarán o día inmediato anterior a un día de descanso do traballador.

Para a determinación do salario real que se recibirá durante o mes de vacacións, terase en conta a media do salario real percibido durante os tres meses anteriores. As vacacións faranse durante todo o ano, coa posibilidade de centralas dentro dos cinco meses de verán, de xuño a outubro, sometido á organización e necesidades de cada empresa. En ningún caso o período de vacacións poderá iniciarse en festivo.

Trinta e un dos días de vacacións serán desfrutados de forma continuada, salvo acordo entre as partes para fraccionalas. O día restante desfrutarase fóra do período de vacacións na data que determine o traballador á súa conveniencia, preavisándoo cunha anticipación non inferior a 5 días laborables.

As empresas proporán aos traballadores dentro do primeiro trimestre de cada ano a distribución dos diversos períodos de vacacións dos seus traballadores.

Se durante o período de vacacións coincidir algún festivo oficial, ese día compensarase con outro suplementario, na forma indicada no artigo 41.

En ningún caso as vacacións son compensables economicamente e a súa realización efectiva caducará, a menos que exista acordo expreso entre as partes, o último día do ano natural correspondente.

Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa a que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada

do embarazo, o parto ou a lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do Estatuto dos traballadores, terase dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do desfrute do permiso que por aplicación dese precepto correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que finalizase o ano natural a que correspondan. En caso de discrepancia, actuarase de conformidade co que estableza a xurisprudencia comunitaria acollida pola doutrina do Tribunal Supremo español.

Artigo 45. *Permisos retribuídos.*

Os traballadores afectados por este convenio, con aviso previo á empresa e posterior xustificación, poderanse ausentar ou faltar ao traballo con dereito a seguir mantendo a súa remuneración como se prestasen servizo, unicamente por algún dos motivos e durante os períodos seguintes:

- a) Por matrimonio: 15 días.
- b) En caso de morte do cónxuxe, pais ou fillos, tres días se o feito sucede na mesma provincia e seis días se sucede fóra dela. O permiso será de dous días e de cinco días, respectivamente, en caso de falecemento de avós, pais políticos, netos, irmáns e irmáns políticos.
- c) Dous días en caso de accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, de parentes até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 4 días para o caso de afinidade e de 5 días para o caso de consanguinidade.
- d) Por nacemento de fillo: 2 días naturais e, en caso de desprazamento fóra da provincia, 4 días naturais.
- e) Un permiso postoperatorio de 24 horas naturais inmediatas á intervención cirúrxica con hospitalización dalgún familiar descrito no punto B.
- f) Por cambio de domicilio habitual: 1 día.
- g) Pola consulta ao médico especialista: o traballador presentará á empresa o correspondente volante médico do de cabeceira que propoña a visita ao médico especialista e posteriormente o traballador deberá xustificar documentalmente o tempo utilizado. Na

segunda e posteriores visitas ao especialista, co xustificante será suficiente.

h) Un día por matrimonio dun parente de primeiro grao.

i) Aos traballadores que teñan cargo de representación sindical concederáselles o permiso horario que legal ou convencionalmente estea establecido.

j) As traballadoras ou os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións.

A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, á súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que se chegue co empresario respectando, se for o caso, o establecido naquela.

Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai en caso de que ambos traballen.

k) As traballadoras embarazadas terán dereito a se ausentar do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto, con aviso previo ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

l) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de oito anos ou a un diminuído físico, psíquico ou sensorial, ou unha persoa con discapacidade física, psíquica ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, ao menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non se poida valer por si mesmo, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada establecida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos puntos J e L deste artigo, corresponderá ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar o empresario con quince días de anticipación da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

m) A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

Estes dereitos poderanse exercer nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme o acordo entre a empresa e a traballadora afectada. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá á traballadora, sendo de aplicación as regras establecidas no número anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

n) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

ñ) Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, o parto ou a lactación natural, ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do Estatuto dos traballadores, terase dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou á do desfrute do permiso que por aplicación dese precepto lle correspondería, ao finalizar o período de suspensión, aínda que termine o ano natural a que correspondan.

Terá a mesma consideración que o matrimonio a parella de feito estable, legalmente acreditada, con relación aos permisos aquí descritos, excepto para o do punto A).

Artigo 46. *Excedencias.*

En materia de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, observarase o disposto na lexislación vixente.

Artigo 47. *Extinción do contrato de traballo.*

As causas, formas, procedementos e efectos tanto das suspensións como das extin-

cións colectivas de contrato de traballo son as establecidas na lexislación vixente ou por acordo entre os traballadores e a dirección dun establecemento ou dunha empresa.

No referente á extinción individual do contrato de traballo por vontade do traballador, establécese que quen desexe cesar voluntariamente no servizo á empresa estará obrigado a pólo en coñecemento desta, por escrito, cumprindo os seguintes prazos mínimos de aviso previo:

Persoal superior, técnico e administrativo: un mes natural. Resto do persoal: quince días.

O incumprimento por parte do traballador desta obriga de avisar coa suficiente anticipación dará dereito a que se lle desconte da liquidación final o importe do salario real dun día por cada día de atraso no aviso previo, máis o seu equivalente en partes proporcionais.

De cumprir o traballador co aviso previo estipulado, se a empresa non lle entrega ou aboa a pertinente liquidación final por todo o último día de traballo e isto non se debe ao rexeitamento inxustificado por parte do traballador, este terá dereito a que se lle aplique no importe a liquidación final, a partir do mencionado día, do xuro por mora que legalmente estea establecido.

En caso de extinción do contrato de traballo por expiración do prazo contraído, a empresa obrigárase en contratos de modalidade temporal cuxa duración supere os doce meses consecutivos, a avisar ao traballador desta decisión, ao menos con quince días naturais de anticipación. De non cumprir este aviso previo, ou de facelo de forma parcial, coa liquidación final aboarase ao traballador o importe dun día de salario por cada día de prazo incompleto co máximo de quince días de salario.

Artigo 48. *Gratificacións aos xubilados.*

Os traballadores que se xubilen anticipadamente na empresa terán dereito a desfrutar de vacacións retribuídas de acordo coa escala definida neste artigo. Durante este período o traballador percibirá o salario correspondente a tantas mensualidades do salario que veña percibindo como lle atribúa a citada escala deste artigo. O desfrute destas vacacións farase efectivo coa correspondente anticipación ao seu cesamento efectivo, e debe o traballador comunicar de forma que faga fe á empresa a súa decisión. A empresa fará entrega ao traballador que solicite o premio de vacacións dun certificado acreditativo do seu desfrute, no que constará o número de meses a que ten dereito.

A escala é:

Aos 60 anos 4 meses de vacacións.

Aos 61 anos 3 meses de vacacións.

Aos 62 anos 2 meses e quince días de vacacións.

Aos 63 anos 2 meses de vacacións.

Aos 64 anos 1 mes de vacacións.

Os traballadores contratados con posterioridade á entrada en vigor deste convenio deberán permanecer un mínimo de quince anos ininterrompidos na empresa para poderen desfrutar desta compensación.

Artigo 49. *Xubilación.*

Os traballadores interesados na xubilación parcial, poderán concertar de común acordo coa empresa o pertinente contrato de revezamento, de conformidade co previsto en artigo 4.4 da Lei 10/1994 ou o artigo 12.6 do Estatuto dos traballadores.

Igualmente, de conformidade co Real decreto 1194/1985, do 17 de xullo, aqueles traballadores con sesenta e catro anos cumpridos que desexen acollerse á xubilación co 100% dos seus dereitos, de mutuo acordo coa empresa, serán substituídos por outros traballadores perceptores de prestacións por desemprego ou mozo demandante de primeira ocupación, mediante contrato de igual natureza á do que se extinga coa xubilación.

Artigo 50. *Clases de faltas.*

As faltas cometidas polos traballadores ao servizo das empresas clasificaranse atendendo á súa importancia e, se for o caso, á súa reincidencia, en leves, graves e moi graves, de conformidade con aquilo que dispoñen os artigos seguintes:

Artigo 51. *Faltas leves.*

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Até tres faltas de puntualidade nun mes sen motivo xustificado.

2. A falta de comunicación con corenta e oito horas, como mínimo, de anticipación de calquera falta de asistencia ao traballo por causas xustificadas, a non ser que acredite a imposibilidade de facelo.

3. O abandono do centro ou posto de traballo sen causa ou motivo que o xustifique, aínda que sexa por pouco tempo, sempre que este abandono non sexa prexudicial para o desenvolvemento da actividade produtiva da empresa ou cause danos ou accidentes aos seus compañeiros de traballo, caso en que poderá ser considerada como grave ou moi grave.

4. A falta da atención e da dilixencia debida no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre que non cause prexuízo de consideración á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, caso en que poderá ser considerada como grave ou moi grave.

5. Non comunicar á empresa calquera variación da súa situación persoal que teña incidencia no laboral, como o cambio de residencia habitual.

6. A falta de aseo ou de limpeza persoal cando isto ocasione reclamacións ou queixas dos seus compañeiros ou xefes.

7. As faltas de respecto de escasa consideración tanto aos seus compañeiros como a terceiras persoas, sempre que isto se produza con motivo ou ocasión do traballo.

8. A inobservancia das normas en materia de prevención de riscos e saúde laboral, que non comporten risco grave para o traballador, nin para os seus compañeiros ou terceiras persoas.

9. As discusións sobre asuntos estraños ao traballo na xornada laboral. Se estas discusións produciren escándalos ou alborotos, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.

Artigo 52. *Faltas graves.*

Considéranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas de puntualidade nun mes ou até tres cando o atraso sexa superior a 15 minutos en cada unha delas e sen causa que o xustifique.

2. Faltar un ou dous días ao traballo durante un mes sen causa que o xustifique.

3. Non prestar a dilixencia ou atención debidas ao traballo encomendado, que poida supor risco ou prexuízo de certa consideración para o propio traballador, os seus compañeiros, a empresa ou terceiros.

4. A inobservancia das normas en materia de prevención de riscos e saúde laboral ou o incumprimento das instrucións empresariais nas mesmas materias, cando supoñan risco grave para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros, así como negarse ao uso dos medios de seguranza facilitados pola empresa.

5. A desobediencia aos superiores en calquera materia de traballo, sempre que a orde non implique condición vexatoria ou atentado contra a liberdade sexual do traballador ou comporte risco para a saúde ou a vida, tanto del como doutros compañeiros.

6. Calquera alteración ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ao propio traballador ou aos seus compañeiros.

7. Realizar sen o oportuno permiso traballos particulares no centro de traballo, así como utilizar para uso propio instalacións ou bens da empresa, tanto dentro como fóra dos locais de traballo, a non ser que se teña a oportuna autorización.

8. A diminución voluntaria e ocasional no rendemento do traballo.

9. Proporcionar datos reservados ou información da empresa a persoas alleas sen a debida autorización para isto.

10. Non advertir inmediatamente aos seus xefes, ao empresario ou a quen o represente de calquera anomalía, avaría, accidente ou feito inusual que observe nas instalacións, maquinaria, locais ou do persoal.

11. Introducir ou facilitar o acceso ao centro de traballo a persoas non autorizadas.

12. A neglixencia grave na conservación ou na limpeza de materiais e máquinas que o traballador teña ao seu cargo.

13. A embriaguez ocasional durante o traballo, así como encontrarse afectado, tamén ocasionalmente e durante o traballo, por substancias cualificadas como drogas ou estupefacientes.

14. Utilizar os vehículos dos clientes para durmir, escoitar a radio etc.

15. Durmir en horas de traballo.

16. A reincidencia en calquera falta leve dentro do trimestre cando mediase amoestación por escrito da empresa.

Artigo 53. *Faltas moi graves.*

Considéranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de doce faltas de puntualidade non xustificadas cometidas no período de tres meses ou vinte e catro en seis meses.

2. Faltar ao traballo máis de dous días consecutivos ou catro alternos ao mes sen causa ou motivo que o xustifique.

3. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza no traballo, xestión ou actividade encomendados, así como a utilización de vehículos dos clientes sen autorización.

4. A conduta dolosa ou imprudente no desenvolvemento do traballo encomendado ou cando a forma de realizalo implique dano ou risco de accidente ou perigo grave de avaría para as instalacións ou maquinaria da empresa.

5. A embriaguez habitual e a drogodependencia manifestadas durante o traballo.

6. O maltrato de palabra ou obra, ou faltas de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados, comprendendo en todo isto ofensas verbais ou agresións físicas de natureza sexual.

7. A imprudencia ou negligencia inescusables así como o incumprimento das normas sobre prevención de riscos e saúde laboral cando produzan perigo ou sexan causantes de accidente laboral grave, de prexuízo grave aos seus compañeiros ou a terceiros, ou danos graves á empresa.

8. O abuso de autoridade.

9. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.

10. A desobediencia continuada ou persistente.

11. O abandono do posto de traballo sen xustificación, especialmente en postos de traballo de mando ou responsabilidade, ou cando isto ocasione evidente prexuízo para a empresa ou poida chegar a ser causa de accidente laboral para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros.

12. A apropiación do importe dos servizos prestados, calquera que sexa a súa contía, así como non entregar tiques, deixar de selalos ou de rexistrar calquera entrada ou saída de vehículos, ou servizo prestado, a menos que sexan vehículos abandonados ou autorizados pola empresa e, en xeral, calquera ocultación, subtracción ou manipulación con fin análogo.

13. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, dentro do mesmo semestre, sempre que fose obxecto de sanción que cobrase firmeza.

Artigo 54. Sancións aplicables.

1. As sancións que as empresas poidan aplicar segundo a gravidade e circunstancias das faltas cometidas serán as seguintes:

A) Faltas leves:

a) Amoestación verbal.

b) Amoestación escrita.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de emprego e soldo de un a dez días.

C) Faltas moi graves:

a) Suspensión de emprego e soldo de once a trinta días.

b) Despedimento.

2. Para a aplicación e graduación das sancións que anteceden no punto 1 teranse en conta:

O maior ou menor grao de responsabilidade do que comete a falta. A repercusión do

feito nos demais traballadores e na empresa.

3. Previamente á imposición de sancións por faltas graves ou moi graves aos que teñan a condición de representante legal ou sindical, seralles instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no cal serán escoitados, ademais do interesado, os restantes membros da representación á cal pertence, se existe.

A obrigación de instruír expediente contradictorio ao representante aludido anteriormente esténdese ata o ano seguinte ao cesamento nese cargo representativo.

4. Naqueles supostos en que a empresa pretenda impor unha sanción aos traballadores afiliados a un sindicato, con carácter previo á imposición desta medida deberá dar audiencia aos delegados sindicais da empresa, se existen, ou á sección sindical, se estivese constituída na empresa.

5. A empresa, en todo caso, deberá dar traslado aos representantes dos traballadores das cartas de sanción que se impoñan por faltas graves e moi graves.

6. As faltas leves prescriben aos dez días, as graves aos vinte días e as moi graves aos sesenta días a partir da data en que a empresa ten coñecemento da súa comisión e, en todo caso, aos seis meses de se ter cometido.

Disposicións adicionais

Primeira.-Para a adecuación e regularización das percepcións dos traballadores nos recibos de salarios, en relación cos que ata a data viñan percibindo, actuarase da seguinte forma: tomarase a totalidade das retribucións brutas anuais do traballador, incluídos toda clase de complementos salariais e extrasalariais e pagas extras, excluindo a antigüidade, nocturnidade se a houber e as horas extras.

Axustaranse os conceptos do actual convenio colectivo e a diferenza que resulte a favor, comparando un e outro cálculo, consolidarase nun complemento voluntario.

Segunda.-Os conceptos salariais quedarán actualizados conforme as táboas dos anexos e a anterior disposición adicional, no recibo de salarios correspondente ao mes seguinte da publicación deste convenio colectivo no Diario Oficial de Galicia. Igualmente, aboaranse no seguinte mes ao da súa sinatura os atrasos que puideren corresponder ao traballador.

Terceira.-Aqueles empresas que, por razóns económicas, non poidan facer fronte, en todo ou en parte, aos incrementos pactados neste convenio colectivo poderán acollerse á non aplicación da totalidade ou parte deles, cando así o acorde a comisión paritaria do convenio.

A empresa que pretenda acollerse a este artigo deberá iniciar o correspondente expediente de solicitude, dirixido á comisión paritaria.

A comisión paritaria solicitará á empresa a documentación que considere necesaria e someteraa a estudo e comprobación dos seus membros.

A comisión paritaria poderá acordar a non aplicación en todo ou en parte do incremento salarial previsto neste convenio, en que período e en que condicións se volve a producir a aplicación, na súa totalidade, do convenio colectivo.

A comisión paritaria do convenio colectivo deberá emitir informe no prazo máximo de trinta días desde o momento en que a empresa achegue a documentación solicitada.

En caso de non existir acordo na comisión paritaria, as partes se someterán aos mecanismos de mediación previstos no AGA.

Gardarase total sxiilo profesional sobre a información e/ou documentación que achegue a empresa.

O incumprimento dos mecanismos previstos neste artigo ou a ausencia de acordo determinarán a obriga da empresa de cumprir escrupulosamente co contido íntegro deste convenio colectivo.

Cuarta.-As partes signatarias deste convenio coinciden na necesaria mentalización dos empresarios e dos traballadores en materia de seguranza e saúde, e lembran aos primeiros a súa obriga ineludible de prestaren a protección adecuada e eficaz aos traballadores e aos segundo, a súa dilixencia e colaboración, como primeiros destinatarios en cantas medidas preserven a súa saúde e integridade física.

A complexidade inherente a esta materia aconsella que as empresas pequenas e medianas, sen suficiente estrutura para isto, concerten con empresas especializadas a necesaria avaliación inicial de riscos e as súas posibles revisións e o asesoramento adecuado para o seguimento da observancia estrita das súas obrigas en todo o atinente á seguranza e saúde laboral.

Quinta.-Plans de igualdade.

As representacións, tanto sindicais como empresariais, están interesadas en promover medidas para conseguir a igualdade de oportunidades para homes e mulleres no traballo, co fin de contribuír ao pleno desenvolvemento dos dereitos e capacidades das persoas. Isto supón un esforzo dirixido a corrixir as situacións de desigualdade que de feito se poidan dar por calquera causa e, en particular, por razón de xénero. O punto de saída será tanto o ordenamento xurídico no seu conxunto como as orientacións de claro carácter non discriminatorio que neste convenio se establezan, como medidas de acción positiva.

Disposicións derradeiras

Primeira.-Para o ano 2010 páctase un incremento salarial anual de 140 euros, que se repartirá proporcionalmente entre o salario base anual e o complemento de convenio de cada categoría.

Para os anos 2011 e 2012, sen necesidade de denuncia previa, as táboas salariais dos anexos I, III e V deste convenio, incrementaranse, con efectos desde o 1 de xaneiro de cada un dos citados anos, no IPC real xeral do ano anterior máis o 0,25%.

Garántese o incremento mínimo anual do 0,25%, de sorte que se o IPC dalgún dos anos de referencia for negativo, considerárase que é cero para estes efectos.

Os salarios revisados e os atrasos, se os houber, aboaranse dentro do primeiro trimestre de cada un dos anos de vixencia.

As empresas estarán obrigadas a modificar as contías de todos os conceptos sometidos a revisión acorde co IPC, segundo queda indicado neste convenio, o máis tardar, no primeiro trimestre dos anos 2011 e 2012. A revisión que proceda aplicárase con efectos retroactivos desde o un de xaneiro de cada un deses dous anos, sen necesidade que a comisión paritaria elabore táboas.

Segunda.-Este convenio está redactado conforme o principio de complementariedade do V convenio colectivo xeral de ámbito nacional para o sector de aparcadoiros e garaxes (BOE do 31 de agosto de 2009) e sen invadir as materias reservadas a ese convenio colectivo, polo que será supletorio e complementario respecto do non previsto neste.

ANEXO I

Ano 2010

Táboa salarial para a actividade de aparcadoiros da Comunidade Autónoma de Galicia

Grupo profesional Categoría	Salario base mensual	Compl. convenio mensual	Pagas extraord. (sal. base+compl. convenio) (I)	Compl. transporte mensual	Total anual	Valor horas extras
Superior e técnicos						
Técnico superior e licenciado	803,81	190,38	994,18	67,92	15.659,82	9,43
Técnico medio	772,7	185,23	957,93	67,92	15.116,07	9,05
Diplomado	772,7	185,23	957,93	67,92	15.116,07	9,05
Administrativo e informático			0			
Xefe de servizos	740,81	180,46	921,27	67,92	14.566,17	8,6
Xefe de sección	722,88	177,51	900,39	67,92	14.252,97	8,4
Oficial 1ª administrativo	691,01	172,49	863,5	67,92	11.699,62	7,98
Oficial 2ª administrativo	668,97	168,93	837,9	67,92	13.315,62	7,7
Auxiliar administrativo	654,61	167,24	821,85	67,92	13.074,87	7,58
Aspirante administrativo	620,49	161,29	781,78	67,92	12.473,82	7,11
Telefonista	651,85	166,16	818,01	67,92	13.017,27	7,51
Ordenanza	649,33	165,86	815,19	67,92	12.974,97	7,47
Analista proceso de datos	722,88	177,51	900,39	67,92	14.252,97	8,4
Programador/a	691,01	172,49	863,5	67,92	13.699,62	7,98
Operador/a	654,61	167,24	821,85	67,92	13.074,87	7,58
Explotación						
Encargado/a	722,88	177,51	900,39	67,92	14.252,97	8,40
Axente aparcadoiro	685,9	171,69	857,59	67,92	13.610,97	7,93
Billeteiro/a	679,95	170,74	850,69	67,92	13.507,47	7,87
Limpador/a	620,49	161,29	781,78	67,92	12.473,82	7,11
Oficial mantemento	685,9	171,69	857,59	67,92	13.610,97	7,93
Axudante mantemento	642,62	164,75	807,37	67,92	12.857,67	7,37

(1) A cada unha das tres pagas extraordinarias súmaselle o complemento persoal de antigüidade.

(2) Para a extinta categoría de aparcador xefe correspondente, os valores salariais son os seguintes:

S.B.: 700,64. C. conv.: 175,05. Comp. transp.: 67,92. Total anual: 13.848,12. Valor hora extraord.: 8,16.

ANEXO II

Valores do complemento persoal de antigüidade para a actividade de aparcadoiros da Comunidade Autónoma de Galicia

Grupo profesional Categoría	5 anos 5%	10 anos 10%	15 anos 15%	20 anos 20%
Superior e técnicos				
Técnico superior e licenciado	40,19	80,38	120,57	160,76
Técnico medio	38,64	77,27	115,91	154,54
Diplomado	38,64	77,27	115,91	154,54
Administrativo e informático				
Xefe de servizos	37,04	74,08	111,12	148,16
Xefe de sección	36,14	72,29	108,43	144,58
Oficial 1ª administrativo	34,55	69,10	103,65	138,20
Oficial 2ª administrativo	33,45	66,90	100,35	133,79
Auxiliar administrativo	32,73	65,46	98,19	130,92
Aspirante administrativo	31,02	62,05	93,07	124,10
Telefonista	32,59	65,19	97,78	130,37
Ordenanza	32,47	64,93	97,40	129,87
Analista proceso de datos	36,14	72,29	108,43	144,58
Programador/a	34,55	69,10	103,65	138,20
Operador/a	32,73	65,46	98,19	130,92
Explotación				
Encargado/a	36,14	72,29	108,43	144,58
Axente aparcadoiro	34,30	68,59	102,89	137,18
Billeteiro/a	34,00	68,00	101,99	135,99
Limpador/a	31,02	62,05	93,07	124,10
Oficial mantemento	34,30	68,59	102,89	137,18
Axudante mantemento	32,13	64,26	96,39	128,52

ANEXO III

Táboa salarial para a actividade de zona azul da Comunidade Autónoma de Galicia

Grupo profesional Categoría	Salario base mensual	Compl. convenio mensual	Pagas extraord. (sal. base+ compl. convenio)*	Compl. transporte mensual	Total anual	Valor horas extras (**)
Superior e técnicos						
Técnico superior e licenciado	803,8	190,38	994,18	67,92	15.659,82	9,43

Grupo profesional Categoría	Salario base mensual	Compl. convenio mensual	Pagas extraord. (sal. base+ compl. convenio)*	Compl. transporte mensual	Total anual	Valor horas extras (**)
Técnico medio	772,7	185,23	957,93	67,92	15.116,07	9,05
Diplomado	772,7	185,23	957,93	67,92	15.116,07	9,05
Administrativo e informá- tico						
Xefe de servizos	740,81	180,46	921,27	67,92	14.566,17	8,60
Xefe de sección	722,88	177,51	900,39	67,92	14.252,97	8,40
Oficial 1a administrativo	691,01	172,49	863,50	67,92	13.699,62	7,98
Oficial 2a administrativo	668,97	168,93	837,90	67,92	13.315,62	7,70
Auxiliar administrativo	654,61	167,24	821,85	67,92	13.074,87	7,58
Aspirante administrativo	620,49	161,29	781,78	67,92	12.473,82	7,11
Telefonista	651,85	166,16	818,01	67,92	13.017,27	7,51
Ordenanza	649,33	165,86	815,19	67,92	12.974,97	7,47
Analista proceso de datos	722,88	177,51	900,39	67,92	14.252,97	8,40
Programador/a	691,01	172,49	863,50	67,92	13.699,62	7,98
Operador/a	654,61	167,24	821,85	67,92	13.074,84	7,58
Explotación	0	0				
Encargado/a	722,88	177,51	900,39	67,92	14.252,97	8,40
Controlador aparcadoiro	685,9	171,69	857,59	67,92	13.610,97	7,93
Billeteiro/a	679,95	170,74	850,69	67,92	13.507,47	7,87
Limpador/a	620,49	161,29	781,78	67,92	12.473,82	7,11
Oficial mantemento	685,9	171,69	857,59	67,92	13.610,97	7,93
Axudante mantemento	642,62	164,75	807,37	67,92	12.857,67	7,37

A cada unha das tres pagas extraordinarias súmaselle o complemento persoal de antigüidade.

ANEXO IV

Valores do complemento persoal de antigüidade para a actividade de zona azul da Comunidade Autónoma de Galicia

Grupo profesional Categoría	3 anos 3%	5 anos 5%	10 anos 10%	15 anos 15%	20 anos 20%	25 anos 25%
Superior e técnicos						
Técnico superior e licenciado	24,11	40,19	80,38	120,57	160,76	200,95
Técnico medio	23,18	38,64	77,27	115,91	154,54	193,18
Diplomado	23,18	38,64	77,27	115,91	154,54	193,18

Grupo profesional Categoría	3 anos 3%	5 anos 5%	10 anos 10%	15 anos 15%	20 anos 20%	25 anos 25%
Administrativo e informático						
Xefe de servizo	22,22	37,04	74,08	111,12	148,16	185,20
Xefe de sección	21,69	36,14	72,29	108,43	144,58	180,72
Oficial 1ª administrativo	20,73	34,55	69,10	103,65	138,20	172,75
Oficial 2ª administrativo	20,07	34,55	69,90	100,35	133,79	167,24
Auxiliar administrativo	19,64	32,73	65,46	98,19	130,92	163,65
Aspirante administrativo	18,61	31,02	62,05	93,07	124,10	155,12
Telefonista	19,56	32,59	65,19	97,78	130,37	162,96
Ordenanza	19,48	32,47	64,93	97,40	129,87	162,33
Analista proceso de datos	21,69	36,14	72,29	108,43	144,58	180,72
Programador/a	20,73	34,55	69,10	103,65	138,20	172,75
Operador/a	19,64	37,73	65,46	98,19	130,92	163,65
Explotación						
Encargado/a	21,69	36,14	72,29	108,43	144,58	180,72
Controlador aparcadoiro	20,58	34,30	68,59	102,89	137,18	171,48
Billeteiro/a	20,40	34,00	68,00	101,99	135,99	169,99
Limpador/a	18,61	31,02	62,05	93,07	124,10	155,12
Oficial mantemento	20,58	34,30	68,59	102,89	137,18	171,48
Axudante mantemento	19,28	32,13	64,26	96,39	128,52	160,66

ANEXO V

Táboa salarial para o ano 2010 para a actividade de garaxes da Comunidade Autónoma de Galicia

Grupo profesional Categoría	Salario base mensual	Compl. convenio mensual	Pagas extraord. (sal. base +compl. convenio)*	Compl. transporte mensual	Total anual	Valor horas extras
Superior e técnicos						
Técnico superior e licenciado	803,99	166,67	970,66	38,20	14.980,1	8,47
Técnico medio	772,89	162,54	935,43	38,20	14.451,65	8,13
Diplomado	772,89	162,54	935,43	38,20	14.451,65	8,13
Administrativo e informático						
Xefe de servizos	741	158,76	899,76	38,20	13.916,6	7,74
Xefe de sección	723,07	156,41	879,48	38,20	13.612,4	7,56
Oficial 1ª administrativo	691,2	152,36	843,56	38,20	13.073,6	7,18
Oficial 2ª administrativo	669,16	149,54	818,70	38,20	12.700,7	6,93

Grupo profesional Categoría	Salario base mensual	Compl. convenio mensual	Pagas extraord. (sal. base +compl. convenio)*	Compl. transporte mensual	Total anual	Valor horas extras
Auxiliar administrativo	654,7	148,29	802,99	38,20	12.465,05	6,84
Aspirante administrativo	620,67	143,44	764,11	38,20	11.881,85	6,41
Telefonista	651,94	147,42	799,36	38,20	12.410,6	6,77
Ordenanza	649,42	147,18	796,60	38,20	12.369,2	6,73
Analista proceso de datos	723,07	156,41	879,48	38,20	13.612,4	7,56
Programador/a	691,2	152,36	843,56	38,20	13.073,6	7,16
Operador/a	654,7	148,29	802,99	38,20	12.465,05	6,84
Explotación						
Encargado/a	723,07	156,41	879,48	38,20	13.612,4	7,56
Axente garaxe	686,09	151,74	837,83	38,20	12.987,65	7,13
Garda	680,14	150,97	831,11	38,20	12.886,85	7,09
Conductor aparcacoches	686,09	151,74	837,83	38,20	12.987,65	7,13
Operario de autolavado	642,71	146,28	788,99	38,20	12.255,05	6,62
Auxiliar de garaxe	642,71	146,28	788,99	38,20	12.255,05	6,62
Auxiliar de autolavado	642,71	146,28	788,99	38,20	12.255,05	6,62
Limpador/a	620,67	143,44	764,11	38,20	11.881,85	6,41
Oficial mantemento	686,09	151,74	837,83	38,20	12.987,65	7,13
Axudante mantemento	642,71	146,28	788,99	38,20	12.255,05	6,62
Operario de autolavado	642,71	146,28	788,99	38,20	12.255,05	6,62

* A cada unha das tres pagas extraordinarias súmaselle o complemento persoal de antigüidade

ANEXO VI

Valores do complemento persoal de antigüidade para a actividade de garaxes da Comunidade Autónoma de Galicia

Grupo profesional Categoría	5 anos 5%	10 anos 10%	15 anos 15%	20 anos 20%
Superior e técnicos				
Técnico superior e licenciado	40,20	80,40	120,60	160,80
Técnico medio	38,64	77,29	115,93	154,58
Diplomado	38,64	77,29	115,93	154,58
Administrativo e informático				
Xefe de servizo	37,05	74,10	111,15	148,20
Xefe de sección	36,15	72,31	108,46	144,61
Oficial 1a administrativo	34,56	69,12	103,68	138,24

Grupo profesional Categoría	5 anos 5%	10 anos 10%	15 anos 15%	20 anos 20%
Oficial 2a administrativo	33,46	66,92	100,37	133,83
Auxiliar administrativo	32,74	65,47	98,21	130,94
Aspirante administrativo	31,03	62,07	93,10	124,13
Telefonista	32,60	65,19	97,79	130,39
Ordenanza	32,47	64,94	97,41	129,88
Analista proceso de datos	36,15	72,31	108,46	144,61
Programador/a	34,56	69,12	103,68	138,24
Operador/a	32,74	65,47	98,21	130,94
Explotación				
Encargado/a	36,15	72,31	108,46	144,61
Axente garaxe	34,30	68,61	102,91	137,22
Garda	34,01	68,01	102,02	136,03
Condutor aparcacoches	34,30	68,61	102,91	137,22
Operario de autolavado	32,14	64,27	96,41	128,54
Auxiliar garaxe	32,12	64,27	96,41	128,54
Auxiliar de autolavado	32,14	64,27	96,41	128,54
Limpador/a	31,03	62,07	93,10	124,13
Oficial mantemento	34,30	68,61	102,91	137,22
Axudante mantemento	32,14	64,27	96,41	128,54
Operario de autolavado	32,14	64,27	96,41	128,54