



Diligencia, la ponga yo, Pilar Fontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudios para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido examinados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Fontón Domínguez.

PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HAN DE REGIR LA CONTRATACIÓN POR PROCEDIMIENTO ABIERTO Y TRAMITACIÓN ORDINARIA DE LA GESTIÓN INDIRECTA MEDIANTE CONCESIÓN DEL SERVICIO DE REGULACIÓN Y ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE LA O.R.A. (ORDENACIÓN Y REGULACIÓN DE APARCAMIENTOS) Y EL SERVICIO, DE INMOVILIZACIÓN, RETIRADA, TRASLADO Y DEPÓSITO DE VEHÍCULOS DE LAS VÍAS PÚBLICAS DE AVILÉS, CON CRITERIOS DE CALIDAD SOCIAL e INSERCIÓN SOCIOLABORAL.

INDICE

ARTÍCULO 1.- JUSTIFICACIÓN DEL CONTRATO.....	2
ARTÍCULO 2.- OBJETO DEL CONTRATO.....	2
ARTÍCULO 3.- NATURALEZA JURÍDICA.....	3
ARTÍCULO 4.- DURACIÓN DEL CONTRATO.....	3
ARTÍCULO 5.- RETRIBUCIÓN DEL CONCESIONARIO.....	4
ARTÍCULO 6.- CÁNON Y RÉGIMEN DE PAGO.....	4
ARTÍCULO 7.- FIANZAS.....	5
ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN Y LICITADORES.....	5
ARTÍCULO 9.- SOLVENCIA ECONÓMICA-FINANCIERA Y TÉCNICA.....	6
ARTÍCULO 10.- PLAZO Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES.....	6
ARTÍCULO 11.- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR.....	7
ARTÍCULO 12.- DOCUMENTACIÓN SOBRE A.....	7
ARTÍCULO 13.- DOCUMENTACIÓN SOBRE B.....	8
ARTÍCULO 14.- DOCUMENTACIÓN SOBRE C.....	8
ARTÍCULO 15.- MESA DE CONTRATACIÓN.....	9
ARTÍCULO 16.- APERTURA DE SOBRES A y B.....	10
ARTÍCULO 17.- APERTURA DEL SOBRE C.....	10
ARTÍCULO 18.- ADJUDICACIÓN PROVISIONAL Y DEFINITIVA.....	10
ARTÍCULO 19.- FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO Y PLAZO DE PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO.....	11
ARTÍCULO 20.- EJECUCIÓN DEL CONTRATO.....	12
ARTÍCULO 21.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CONCESIONARIO.....	12
ARTÍCULO 22.- CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO.....	15
ARTÍCULO 23.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO.....	16
ARTÍCULO 24.- INFRACCIONES Y SANCIONES Y PROCEDIMIENTO.....	17
ARTÍCULO 25.- EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANCIERO DEL CONTRATO.....	18
ARTÍCULO 26.- REVERSIÓN.....	19
ARTÍCULO 27.- INSPECCIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL DEL SERVICIO.....	20
ARTÍCULO 28.- CAUSAS DE RESOLUCIÓN DEL CONTRATO.....	22
ARTÍCULO 29.- RIESGO Y VENTURA.....	22
ARTÍCULO 30.- RESPONSABILIDAD FRENTE A TERCEROS.....	22
ARTÍCULO 31.- PRERROGATIVAS DEL AYUNTAMIENTO Y JURISDICCIÓN COMPETENTE.....	22
ANEXO Nº 1. PROYECTO DE EXPLOTACIÓN.....	24
ANEXO Nº 2. PRESCRIPCIONES TÉCNICAS.....	43
ANEXO Nº 3. CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LAS OFERTAS.....	63
ANEXO Nº 4. IV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA, MEDIANTE CONTROL HORARIO y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTOS.....	68
ANEXO Nº 5. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MIXTA DE TRÁFICO DE GIJÓN S.A. 2004 – 2007, PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO EN LA CIUDAD DE GIJÓN.....	67
ANEXO Nº 6. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2007 DE LA EMPRESA MIXTA DE TRÁFICO DE GIJÓN S.A., PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO EN LA CIUDAD DE GIJÓN.....	68
ANEXO Nº 7. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A. 2004 – 2007 PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO REGULADO EN LA CIUDAD DE OVIEDO.....	69
ANEXO Nº 8. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DE CARÁCTER SOCIAL QUE HAN DE REGIR LA CONTRATACIÓN.....	70
ANEXO Nº 9. RELACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A. QUE TRABAJA EN EL CONTRATO DEL SERVICIO DE GRUJA y DEPÓSITO DEL AYUNTAMIENTO DE AVILÉS, A FECHA DE 31 DE DICIEMBRE DE 2008.....	73



Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo: Pilar Puñón Domínguez.

ARTÍCULO 1.- JUSTIFICACIÓN DEL CONTRATO

La ordenación del tráfico urbano adquiere en nuestros días una nueva y relevante dimensión pública, su correcta regulación influye no solo en la libre circulación de vehículos y personas sino incluso también en el efectivo ejercicio de otros derechos como el de acceso al puesto de trabajo, el disfrute de servicios tan imprescindibles como los sanitarios, educativos, culturales etc., sin excluir desde luego su conexión con la protección del medio ambiente y la defensa del Patrimonio Artístico, amenazados uno y otro por agresiones con origen en dicho tráfico.

La calidad de la vida en la ciudad tiene mucho que ver con el acertado ejercicio y la adecuada aplicación de cuantas técnicas jurídicas --normativas, de organización de los servicios públicos, de gestión del dominio público, etc. están a disposición de las Administraciones Públicas competentes en la materia, es por ello que el Ayuntamiento de Avilés haciendo uso de estas potestades ha establecido un Servicio de Ordenación y Regulación de Aparcamientos (O.R.A.)

Capítulo III, Título IV Ordenanza Municipal de Circulación (B.O.P.A de fecha 4 de febrero de 2009), regulando la disponibilidad de espacios físicos en zonas de dominio público para el estacionamiento de vehículos, su ocupación temporal de un modo limitado y rotativo, de manera que sea posible su reparto entre los eventuales usuarios a las diferentes horas del día, paliando los aspectos negativos de una realidad social --la del incremento constante de vehículos que circulan por las ciudades-- que afecta a intereses que, por ser de todos, adquieran la condición de intereses colectivos.

Como consecuencia de la aplicación de este sistema de Ordenación y Regulación de Aparcamientos (O.R.A.) aquellas conductas que, sin causa justificada alguna, bloquean los espacios públicos acotados, poniéndolos al servicio exclusivo de unos pocos usuarios durante un tiempo superior al permitido, personal y unilateralmente determinado, causando un claro perjuicio a quienes circulan por las vías públicas de la ciudad con la legítima aspiración de encontrar un lugar para el estacionamiento temporal, serán objeto de sanción de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos.

A los mismos principios anteriores responde la prestación del servicio de inmovilización, retirada, traslado, depósito y custodia de vehículos de las vías públicas de Avilés, es por ello que el objeto del contrato haya establecido la regulación de ambas prestaciones en un intento de que la ordenación del tráfico urbano gane en calidad y servicio para todos los ciudadanos y usuarios de los servicios prestados.

ARTÍCULO 2.- OBJETO DEL CONTRATO

El objeto del contrato es la gestión indirecta mediante concesión de los siguientes servicios públicos:

- 1) Servicio de ordenación y regulación de aparcamientos (en adelante O.R.A.) bajo control horario, en las vías públicas mediante expendedores de tickets en las condiciones establecidas en el Título IV, capítulo III de la Ordenanza Municipal de Circulación y conforme viene definido en los Pliegos de Condiciones Técnicas (Anexo nº 2) que forman parte del presente Pliego de



Avilés a 20 de Abril de 2009.
1ª SECRETARÍA GENERAL

Edo.: Pilar Pórtón Domínguez.

Condiciones administrativas particulares revistiendo el mismo carácter contractual.

- 2) Servicio de inmovilización, retirada, traslado, depósito y custodia de vehículos de las vías públicas de Avilés (en adelante SRD) y conforme viene definido en los Pliegos de Condiciones Técnicas (Anexo nº 2) que forman parte del presente Pliego de Condiciones administrativas particulares revistiendo el mismo carácter contractual.

Con el fin de promover el empleo de personas con dificultades de inserción en el mercado laboral, se establecen para la ejecución del contrato condiciones especiales de inserción de personal en riesgo de exclusión social en el artículo 22 del presente pliego.

ARTÍCULO 3.- NATURALEZA JURÍDICA.

1. El contrato, objeto de regulación, es un contrato administrativo de gestión de servicio público, definido y regulado en los Arts. 8-116-117 y 251 a 265 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (en adelante LCSP) y, concretamente, en su modalidad de concesión, por lo que el adjudicatario gestionará el servicio a su propio riesgo y ventura, conforme dispone el Art. 253 a) del indicado texto legal.

2. La legislación aplicable a este contrato será la siguiente:

- a. Ordenanza Municipal de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial aprobada por el Pleno en sesión celebrada el día 21 de noviembre de 2008 y publicada en el BOPA de fecha 4 de febrero de 2009.
- b. Ley 30/2007, 30 de octubre de Contratos del Sector Público.
- c. R.D 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Contratos de las Administraciones Públicas.
- d. Ley 7/85, de 2 de Abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.
- e. Ley 3/95, de Prevención de Riesgos Laborales.
- f. Real Decreto Legislativo 781/86, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de disposiciones vigentes en materia de régimen local.
- g. Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales de 17 de junio de 1955, en lo que resulta vigente y
- h. Cualquier otra disposición legal que le sea de aplicación.

ARTÍCULO 4.- DURACIÓN DEL CONTRATO.

La duración del contrato de concesión será de 15 años a partir de la formalización del contrato en documento administrativo.



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la ponga ya Pilar Pantón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009. Han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pantón Domínguez

Este contrato podrá prorrogarse, por periodos de 5 años hasta un máximo de dos, de forma que la duración del mismo incluidas prórrogas no exceda de 25 años.

Las prórrogas deberán acordarse de forma expresa antes de su vencimiento, siendo obligatorias para el contratista.

ARTÍCULO 5.- RETRIBUCIÓN DEL CONCESIONARIO

La retribución del concesionario consistirá:

- a) En una retribución mensual fija: el 2% del importe total de la recaudación de las tasas previstas en las ordenanzas municipales reguladoras de la ORA y del SRD.
- b) Una retribución mensual variable: consistente en la diferencia entre "la diferencia líquida de recaudación", practicada conforme a modelo señalado en el Anexo nº 1 y el "canon variable a favor del Ayuntamiento" ofertado por el concesionario en su proposición.

ARTÍCULO 6.- CANON Y RÉGIMEN DE PAGO.

El adjudicatario deberá satisfacer al Ayuntamiento:

1. Un canon anual fijo, consistente en 12 euros anuales por cada plaza de cualquier tipo, que forme parte del ámbito de Regulación de plazas (alta rotación, baja rotación y residentes). Antes del día 15 de enero de cada año de concesión, el concesionario debe entregar mediante cualquiera de las modalidades de pago generalmente aceptadas o documento acreditativo de haber realizado el ingreso en una cuenta bancaria indicada por el Ayuntamiento, la cantidad correspondiente a este canon anual fijo.

Para el año 2009 el pago se realizará en los 30 días siguientes a la notificación de la adjudicación definitiva del contrato al adjudicatario, siendo el importe del canon anual fijo prorrateado por la parte proporcional de prestación del servicio en este año. De la misma forma para el último año de la concesión se realizará la aportación correspondiente a la parte proporcional del año. El importe de 12 euros anuales por plaza regulada se verá incrementado todos los años en el IPC anual publicado a 31 de diciembre.

2. Un canon mensual variable, que será el resultado de aplicar a la diferencia líquida de recaudación, practicada conforme al modelo del Anexo nº 1, el porcentaje ofertado por el adjudicatario en su proposición (mínimo del 60% y máximo del 100%).



Diligencia, la ponga ya, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009. Los datos determinados por la Comisión Interactiva de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

1157

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL.

(Ja.: Pilar Pontón Domínguez)

ARTÍCULO 7.- FIANZAS.

1. Fianza provisional.- Para poder participar en la licitación, es preciso acompañar a la proposición y demás documentos exigidos, el justificante de constitución de una fianza provisional por importe de 43.518 €. Esta garantía se podrá constituir por cualquiera de las formas establecidas en el artículo 84 de la Ley de Contratos del Sector Público.

La fianza provisional será devuelta a los licitadores que no resulten adjudicatarios del contrato.

2. Fianza definitiva.- Publicada la adjudicación provisional en la página web del Ayuntamiento de Avilés (www.aviles.es) en el enlace: Perfil de Contratante, el adjudicatario provisional estará obligado a constituir, en el plazo máximo de quince días hábiles, una fianza definitiva por importe de 72.529 €. Esta garantía se podrá constituir por cualquiera de las formas establecidas en el artículo 84 de la Ley de Contratos del Sector Público. La falta de constitución de la garantía definitiva, por causa imputable al adjudicatario provisional, determinará la no elevación a definitiva de la adjudicación provisional. La cancelación o devolución de la fianza definitiva se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley de Contratos del Sector Público.

ARTÍCULO 8.- PROCEDIMIENTO DE ADJUDICACIÓN Y LICITADORES

1. El contrato se adjudicará por el Procedimiento abierto, conforme a lo dispuesto en los artículos 141 a 145 de la Ley de Contratos del Sector Público.
2. Podrán tomar parte en la licitación las personas, naturales o jurídicas, españolas o extranjeras, que tengan capacidad de obrar, no estén incursas en prohibición de contratar, conforme al artículo 49 de la Ley de Contratos del Sector Público y acrediten la solvencia económica y técnica exigida en el artículo 9 de estos Pliegos.
3. Los licitadores deberán ser personas físicas o jurídicas cuya actividad tenga relación directa con el objeto del contrato que se deducirá de los documentos que el Pliego exige para acreditar su personalidad, capacidad o, los que, en su defecto, aporte el licitador y se considere suficiente por el órgano de contratación.
4. Podrán, asimismo, presentar proposición las uniones de empresarios que se constituyan temporalmente de conformidad con el artículo 48 de la Ley de Contratos del Sector Público. Cada uno de los empresarios que componen la agrupación, deberá acreditar su capacidad de obrar y su solvencia económico-financiera y técnica-profesional, con la presentación de los documentos establecidos en el artículo 9 de estos Pliegos, debiendo indicar en documento privado la identificación completa de los empresarios que la suscriban, la participación de cada uno de ellos y la persona que, durante la vigencia del contrato poseerá la plena representación ante el Ayuntamiento y el compromiso de constituirse en unión temporal de empresas. El citado documento deberá estar firmado por los representantes de cada una de las empresas componentes de la Unión.



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la pergamino, Pilar Portón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que tales pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

(l.o.: Pilar Portón Domínguez)

5. Resultará adjudicatario del contrato el licitador que obtenga mayor puntuación, en aplicación de los criterios de valoración establecidos en el Anexo nº 3. de estos Pliegos.

ARTÍCULO 9.- SOLVENCIA ECONÓMICA-FINANCIERA Y TÉCNICA

1. Solvencia Económica-financiera: Artículo 64.1. a) y c) de la Ley de Contratos del Sector Público. Los licitadores justificarán su solvencia económica y financiera mediante uno de los siguientes medios:
 - a. Informe de institución financiera acreditativo de la capacidad del licitador para la ejecución de este contrato.
 - b. Declaración expresa responsable de que el volumen global del negocio de la entidad licitadora supera la cantidad de 3.000.000 euros anuales en los tres últimos ejercicios.
2. Solvencia Técnica: Artículo 67. a) de la Ley de Contratos del Sector Público. Los licitadores deberán acreditar documentalmente su solvencia técnica o profesional mediante la presentación de los medios siguientes al objeto de reflejar los conocimientos técnicos, eficacia, experiencia y fiabilidad:
 - a. Presentación de certificado de haber sido adjudicatario de contrato suscrito con Administración pública de regulación y control de aparcamientos en la vía pública y del servicio de grúa, en al menos 2 municipios con población superior a 75.000 habitantes, cada uno de ellos, en el que se especifique la buena ejecución y que los contratos se están desarrollando adecuadamente, y además acreditar la gestión de un mínimo de 2.500 plazas reguladas ORA en una misma población y con una vigencia no inferior a tres años. Se indicarán los importes, fechas, beneficiarios, número de plazas, tipo de plazas reguladas y los medios utilizados.
 - b. Certificado expedido por el Órgano competente que acredite la posición de la certificación ISO 9001: 2000 en el ámbito de los contratos que son objeto de este pliego.
 - c. Experiencia demostrable en la formulación de denuncias a través de soportes informáticos de gestión en cualquier contrato con prestaciones similares a este.

ARTÍCULO 10.- PLAZO Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE PROPOSICIONES

1. El plazo de presentación de proposiciones será de 30 días naturales a contar desde el día siguiente a la publicación del anuncio de licitación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, hasta las 13:00 horas. Si el último día de presentación fuera sábado, domingo o festivo, se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.
2. El lugar de presentación de proposiciones será el Servicio Municipal de Contratación, del Ayuntamiento de Avilés, sita en el Consistorio de Avilés, Plaza de España, s/n. También podrán presentarse las



Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez

proposiciones por correo, en cuyo caso, el licitador deberá justificar la fecha de imposición del envío en la oficina de correos y anunciar el órgano de contratación la remisión de las proposiciones mediante telex, fax o telegrama, en el mismo día. Sin la concurrencia de ambos requisitos no será admitida la proposición si es recibida por el órgano de contratación con posterioridad a la fecha de terminación del plazo de presentación. Transcurridos, no obstante, diez días naturales siguientes a la indicada fecha de terminación de plazo, sin haberse recibido la proposición, ésta no será admitida en ningún caso.

3. Una vez presentada una proposición no cabe la retirada de la misma.

ARTÍCULO 11.- DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

1. En el lugar, plazo y hora indicados en el artículo anterior, se presentarán 3 sobres (A - B - C), firmados por el licitador o su representante, que contendrán la documentación para participar en la licitación que se indica en los artículos siguientes. En el exterior de cada sobre figurará la siguiente leyenda: "Proposición para tomar parte en la contratación, por el Procedimiento Abierto, de la gestión, mediante concesión, del servicio de regulación y estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante la O.R.A. y SRD.
2. Cada licitador no podrá presentar más que una sola proposición y ésta no podrá contener soluciones, variantes o alternativas.
3. La documentación deberá presentarse en castellano.
4. Cada sobre tendrá el siguiente contenido:
 - a. SOBRE A: Documentación Administrativa.
 - b. SOBRE B: Proyecto de explotación.
 - c. SOBRE C: Proposición Económica.

ARTÍCULO 12.- DOCUMENTACIÓN SOBRE A

El sobre A relativo a documentación administrativa, contendrá los siguientes documentos:

- a) Documento justificativo de constitución de la fianza provisional.
- b) Acreditación de la personalidad del licitador y de su capacidad de obrar, conforme con lo establecido en el artículo 61 de la ley de Contratos del sector público, según el siguiente detalle:
 1. Si se trata de personas jurídicas, mediante escrituras de constitución y modificación, en su caso, inscritas en el registro mercantil y copia compulsada del CIF de la entidad y del NIF de la persona que la represente.
 2. Los empresarios individuales presentarán copia compulsada del NIF.



Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo: Pilar Pontón Domínguez

- 3. La capacidad de obrar de los empresarios NO españoles se acreditará de conformidad con lo dispuesto en los puntos 2 y 3 del citado artículo 61 de la Ley de Contratos del Sector Público.
 - 4. Quienes formulen proposición en nombre de otro, presentarán, además, poder acreditativo de su representación, bastantado por el Secretario General de la Corporación o funcionario en quien delegue.
 - 5. Todos los documentos mencionados se presentarán mediante originales o copias compulsadas de los mismos (que tengan carácter de auténticos, conforme a la legislación vigente.)
- c) Declaración responsable de no estar incurso el licitador en causa de incompatibilidad o prohibición para contratar con la Administración recogidos en el artículo 49 de la Ley de Contratos del Sector Público y, comprenderá expresamente la circunstancia de hallarse al corriente del cumplimiento de las obligaciones tributarlas y con la Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes. La prueba de estas circunstancias podrá hacerse por cualquiera de los medios señalados en el artículo 62 de la Ley de Contratos del Sector Público.
 - d) Los documentos acreditativos de la solvencia económica y técnica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de estos Pliegos.
 - e) Los empresarios extranjeros presentarán, además, una declaración expresa de someterse a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales españoles, en cualquier orden, para todas las incidencias que de modo directo o indirecto, pudieran surgir del contrato, con renuncia, en su caso, al fuero jurisdiccional extranjero que pudiera corresponder al licitante.

ARTÍCULO 13.- DOCUMENTACIÓN SOBRE B

Deberá contener todos los aspectos del proyecto de explotación de los servicios objeto de contrato y demás exigencias previstas en el pliego de prescripciones técnicas, tal como figura recogido en el Anexo Nº 1 y Nº 2.

ARTÍCULO 14.- DOCUMENTACIÓN SOBRE C

Proposición económica según el siguiente MODELO:

Don vecino de, con domicilio en N.I.F. en plena posesión de su capacidad jurídica y de obrar, en nombre propio o en representación de, enterado del anuncio publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias de fecha y de los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares, Pliego de Prescripciones Técnicas y demás documentación que rige el Procedimiento Abierto convocado para contratar la gestión, mediante concesión, del servicio de regulación de estacionamiento de vehículos en la vía pública (ORA) y el servicio de inmovilización, retirada, traslado, depósito y custodia de vehículos de las vías públicas de Avilés (SRD), cuyo contenido conozco y acepto íntegramente, solicito tomar parte en la presente licitación y manifiesto:



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la ruego yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos por la Comisión de Estudios para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido determinados por la Comisión Interdepartamental de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez

- 1) Que oferta un **canon anual fijo**, consistente en **12 euros** anuales por cada plaza de cualquier tipo, que forme parte del ámbito de Regulación de plazas (alta rotación, baja rotación y residentes) y el abono se realizará en la forma prevista en el artículo 6 del presente pliego.
- 2) Que oferta un **canon mensual variable**, consistente en el% sobre la diferencia líquida de recaudación mensual, practicada en la forma descrita en el Anexo nº 1 de estos pliegos.

Autorizo al Ayuntamiento de Avilés a remitirme las notificaciones que procedan en relación con este contrato por medio de fax, cuyo número detallo a continuación o por correo electrónico a la siguiente dirección

En a de de 2009

Fdo.:

D.N.I.

ARTÍCULO 15.- MESA DE CONTRATACIÓN

- 1 De conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda de la Ley de Contratos del Sector Público, para el examen y valoración de las proposiciones de los licitadores, el órgano de contratación estará asistido por una Mesa de Contratación integrada por:

Presidente: La Alcaldesa del Ayuntamiento o persona en quien delegue.

Vocales:

La Interventora Municipal

La Secretaria General

El Comisario de Policía

La Jefa de Sección de Sanciones.

La Jefa de Servicio Jurídico de Administración General.

La Jefa de Servicio de Presupuestos.

Secretario: nombrado por la Alcaldía entre los funcionarios encargados de la contratación administrativa.

- 2 Cualquier miembro de la Mesa tendrá derecho a expresar su voto particular en relación con la propuesta de resolución, haciéndose constar en la correspondiente acta.
- 3 La Mesa de Contratación, si lo considera oportuno, podrá solicitar informes a técnicos externos al Ayuntamiento de Avilés, especialistas en la materia, sin que en ningún caso estos informes sean vinculantes. No



Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez

obstante, estos informes, si los hubiese, deberán incorporarse al expediente de contratación.

ARTÍCULO 16.- APERTURA DE SOBRES A Y B

1. La Mesa de contratación procederá a la apertura de los documentos presentados, en tiempo y forma y contenidos en los sobres A y B. Si la Mesa observara defectos materiales en la documentación presentada en el sobre A, lo comunicará por escrito a los interesados y les concederá un plazo, no superior a cinco días hábiles, para su subsanación.
2. La Mesa una vez calificada la documentación a que se refiere el artículo 130.1 de la Ley de Contratos del Sector Público y subsanados en su caso los defectos y/u omisiones de la documentación presentada, procederá a determinar los licitadores que se ajustan a los criterios de selección de la misma, a que hacen referencia los artículos 61 a 67 de la ley citada, con pronunciamiento expreso sobre los admitidos en la licitación, los rechazados y sobre las causas de su rechazo.
3. A los efectos establecidos en los artículos 43 a 53 de la Ley de Contratos del Sector Público, el órgano de contratación y la Mesa de contratación podrán recabar de los licitadores aclaraciones sobre los certificados y documentos presentados, o requerirles para la presentación de otros complementarios, lo que deberá cumplimentar en el plazo de cinco días, sin que puedan presentarse después de declaradas admitidas las ofertas.

ARTÍCULO 17.- APERTURA DEL SOBRE C

1. El acto público de la apertura del sobre C, se celebrará en el lugar, fecha y hora señalados en el anuncio de licitación, procediendo la Mesa a la apertura del sobre, de las proposiciones admitidas, dando lectura de la propuesta económica.
2. La Mesa evaluará las proposiciones mediante los criterios de valoración establecidos y formulará la propuesta que estime pertinente al órgano de contratación, pudiendo solicitar, a estos efectos, los informes técnicos que considere necesarios y que tengan relación con el objeto del contrato.
3. La Mesa de contratación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 144 y 145 de la Ley de Contratos del Sector Público, elevará las proposiciones presentadas junto con el Acta y la propuesta de adjudicación al órgano de contratación.
4. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley de Contratos del Sector Público, el órgano de contratación no podrá divulgar la información facilitada por los empresarios, que estos hayan designado como confidencial y, en particular los secretos técnicos o comerciales u otros aspectos confidenciales de la oferta.

ARTÍCULO 18.- ADJUDICACIÓN PROVISIONAL Y DEFINITIVA

1. El órgano de contratación a la vista de la propuesta de adjudicación formulada por la Mesa de contratación, procederá a la adjudicación provisional del contrato. Esta adjudicación deberá efectuarse necesariamente apreciando la



Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo: Pilar Porción Domínguez

oferta más conveniente para el Ayuntamiento, en base a los criterios de valoración establecidos en el Anexo nº 3 de estos Pliegos pudiendo, en su caso, declarar desierto el procedimiento de selección si ninguna de las proposiciones presentadas resultasen convenientes a los intereses municipales y, sin que por ello, pudiera exigirse indemnización por parte de los licitadores.- El plazo máximo para efectuar la adjudicación provisional, será de tres meses a contar desde la apertura del sobre C.

2. La adjudicación provisional acordada por el órgano de contratación, en resolución motivada, deberá notificarse a los licitadores y publicarse en la página web del Ayuntamiento de Avilés (www.aviles.es) enlace: Perfil de Contratante, siendo de aplicación lo previsto en el artículo 137 de la Ley de Contratos del Sector Público, en cuanto a la información que debe facilitarse a aquellos, aunque el plazo para su remisión, será de cinco días hábiles.

3. a elevación a definitiva de la adjudicación provisional, no podrá producirse, antes de que transcurran quince días hábiles, contados desde el siguiente a aquel en que se publique la adjudicación provisional en el citado enlace Perfil de Contratante. Durante este plazo el adjudicatario deberá presentar la documentación justificativa de hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social y cualquiera otros documentos acreditativos de su aptitud para contratar o de la efectiva disposición de los medios a que se hubiera comprometido a adscribir a la ejecución del contrato y, constituir la garantía definitiva señalada en el artículo 8 de estos Pliegos.

4. Igualmente, el adjudicatario vendrá obligado al pago de los impuestos devengados, anuncios de licitación y cuantos otros gastos se hayan ocasionado como consecuencia de la preparación y resolución del contrato, incluidos los informes externos en su caso. Una vez justificado el abono de estos gastos y firmado el contrato en documento administrativo, se procederá a la devolución de la fianza provisional constituida por el adjudicatario.

5. En el caso de que el contrato haya sido adjudicado a una agrupación de empresas, deberán estas acreditar la constitución de la misma, en escritura pública, dentro del plazo señalado para elevar a definitiva la adjudicación provisional.

ARTÍCULO 19.- FORMALIZACIÓN DEL CONTRATO Y PLAZO DE PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO.

1. La formalización del contrato en documento administrativo, se efectuará dentro del plazo de diez días hábiles, a contar desde el siguiente al de la notificación de la adjudicación definitiva, constituyendo dicho documento título suficiente para acceder a cualquier registro público. No obstante, el contratista podrá solicitar que el contrato se eleve a escritura pública, corriendo a su cargo los correspondientes gastos.

2. Cuando por causas imputables al contratista no se haya podido formalizar el contrato dentro del plazo señalado, el órgano de contratación podrá acordar la resolución del mismo, así como la incautación de la garantía provisional constituida, pudiendo adjudicar el contrato al licitador o licitadores siguientes a aquel, por orden de puntuación de sus ofertas, previa conformidad del nuevo adjudicatario.



Avilés a 20 de Abril de 2008
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez

3. El adjudicatario vendrá obligado a poner en funcionamiento y prestar efectivamente el servicio objeto de la concesión, dentro del plazo máximo de setenta días naturales a contar desde la formalización del contrato en documento administrativo.

ARTÍCULO 20.- EJECUCIÓN DEL CONTRATO

1. El contrato se ejecutará con estricta sujeción a las cláusulas de este Pliego, de los artículos correspondientes de la Ordenanza Municipal de Circulación y conforme a las Instrucciones que, en interpretación técnica de éste haya dado al contratista el Director facultativo del contrato y/o el responsable del contrato, nombrados por la Alcaldía. Cuando las instrucciones hayan sido de carácter verbal, deberán ser ratificadas por escrito, a la mayor brevedad posible, a fin de que sean vinculantes para las partes.

En todo caso, la Administración conservará los poderes de policía necesarios para asegurar la buena marcha del servicio.

La ejecución del contrato se ejecutará a riesgo y ventura del contratista.

2. Si durante la ejecución del contrato se detectase la conveniencia o necesidad de su modificación o, la realización de actuaciones no contratadas, se actuará en la forma prevista en los artículos 194, 195, 202 y 258 de la Ley de Contratos del Sector Público.

3. Los derechos y obligaciones dimanantes de este contrato podrán ser cedidos a un tercero, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 209 de la Ley de Contratos del Sector Público.

4. Se hace constar expresamente que la subcontratación por el adjudicatario de la realización parcial del contrato con terceros, sólo podrá recaer sobre prestaciones accesorias y estará sujeta a los requisitos establecidos en el artículo 210 de la Ley de Contratos del Sector Público, y que el pago a subcontratistas y suministradores, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 211 de la ley citada.

5. Si del incumplimiento por parte del contratista, se derivase perturbación grave y no reparable, por otros medios, al servicio público, y el órgano de contratación no decidiese la resolución del contrato, podrá acordar la intervención del servicio hasta que aquella desaparezca. En todo caso, el contratista deberá abonar al Ayuntamiento los daños y perjuicios que, efectivamente, le hubiera ocasionado.

ARTÍCULO 21.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL CONCESIONARIO

1 DERECHOS DEL CONCESIONARIO:

Además de los generales establecidos en la Ley, tendrá derecho a:

- 1) Obtener auxilio y protección del Ayuntamiento de Avilés y de los agentes de la policía local para el normal desarrollo del servicio.
- 2) Percibir las retribuciones establecidas en el artículo 5 de este pliego y a su revisión anual en la forma establecida en este pliego.



Ayuntamiento de Avilés

Oligencia, la pongo yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que 08105 pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 13 de abril de 2009, han sido determinados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

37 4/2

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo: Pilar Pontón Domínguez.

- 3) Al mantenimiento del equilibrio económico financiero de la concesión, mientras esta dure.
- 4) La utilización de bienes e instalaciones afectos a la prestación de los servicios objeto del presente contrato. La prestación de los servicios por el concesionario se realizará de acuerdo con las normas que el Ayuntamiento tenga establecidas en cada momento, requiriendo, en todo caso la aprobación de los servicios técnicos correspondientes

2 OBLIGACIONES DEL CONCESIONARIO:

- 1) Prestar los servicios objeto de concesión con la continuidad y en las condiciones establecidas en este pliego, teniendo los particulares, derecho a utilizarlo en las condiciones que hayan sido establecidas, mediante el abono de la contraprestación económica establecida en el artículo 5 de este pliego.
- 2) Garantizar a los particulares el derecho a utilizar los servicios siempre que cumplan los requisitos exigidos para su prestación.
- 3) Cuidar del buen orden de los servicios, pudiendo dictar las oportunas instrucciones, sin perjuicio de los poderes de policía necesarios que se reserva el Ayuntamiento para la buena marcha de los servicios. Deberá el concesionario conservar los vehículos, las instalaciones, máquinas expendedoras, y demás elementos afectos al servicio en perfecto estado de mantenimiento, limpieza e higiene.
- 4) Indemnizar a terceros por los daños que pueda producir el funcionamiento de los servicios, excepto cuando el daño sea producido por causas imputables al Ayuntamiento. A estos efectos deberán contar con un seguro que cubra en su totalidad los daños a bienes y personas con una cobertura mínima de 1.000.000 euros por siniestro y año que mantendrá vigente y actualizado mientras dure la concesión.
- 5) Abonar en los plazos establecidos el canon fijo y variable, en favor del Ayuntamiento.
- 6) Dar cuenta al Ayuntamiento de las incidencias que se produzcan en los servicios.
- 7) No enajenar, gravar o arrendar los bienes o instalaciones afectos a los servicios que deberán revertir al Ayuntamiento.
- 8) Cumplir en todo momento con la legislación vigente en materia laboral, de Seguridad Social y de seguridad e higiene en el trabajo. En cualquier caso, cualquier cambio o modificación de la estructura, número, condiciones laborales, de personal que presta los servicios habrá de ser comunicado al Ayuntamiento y requerirá autorización previa y expresa de la Alcaldía.
- 9) Hacerse cargo de todos los gastos que genera la prestación del servicio que se contrata, incluido el abono al Ayuntamiento de Avilés en concepto de alquiler por el depósito de vehículos retirados de la vía pública, situados en el aparcamiento La Exposición (Las Meanas), cuyos costes se expresan en el cuadro del apartado 4 del ANEXO Nº 1 (Cálculo estimado de los costes de concesión), en el que figura el importe anual de dicho coste durante los 15



Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo: Pilar Fontán Domínguez

años de la concesión y cinco más en caso de prórroga. Igualmente deberá hacerse cargo de los impuestos cualquiera que sea su clase, que graven las actividades y medios materiales sobre los que recae la prestación de los servicios objeto de concesión y cumplir con sus obligaciones con la Hacienda pública. Si surgiesen diferencias con la misma, el quebranto lo será para el concesionario, siendo de cuenta del mismo todas las obligaciones derivadas.

- 10) Dar a conocer el funcionamiento de los expendedores de tickets habilitantes, mediante las técnicas publicitarias e informativas que estime oportunas, para lo cual destinará una cantidad fija a tal fin. Dicha cantidad y su distribución en el tiempo, vendrán también fijadas en el estudio económico a acompañar a la oferta. El Ayuntamiento supervisará el cumplimiento de dicho plan publicitario y podrá abordarlo directamente, en su caso, a costa del concesionario.
- 11) Cumplir con todas las obligaciones dimanantes del contrato, así como aquellas contenidas en este pliego, el de prescripciones técnicas y demás disposiciones de aplicación. El incumplimiento de cualquiera de ellas facultará al órgano de contratación para exigir su estricto cumplimiento o, si se tratara de una obligación esencial, declarar la resolución del contrato de acuerdo con los artículos 206 y 262 LCSP.
- 12) Aportar los equipos técnicos y material, así como los medios auxiliares, humanos y materiales; todo ello en número y grado preciso para la realización del objeto del contrato a satisfacción. Los técnicos o especialistas que intervengan deberán estar en posesión de la correspondiente titulación y colegiación para poder, en su caso, nominar y firmar el trabajo realizado, a los efectos de su presentación a los Colegios Profesionales u Oficina Técnica correspondientes, para visados, así como para solicitar permisos o licencias administrativas. No podrá sustituir al personal facultativo adscrito a la realización de los trabajos, sin la expresa autorización del Ayuntamiento.
- 13) Hacer constar en toda la información y publicidad de las actividades que se desarrolla en colaboración con el Ayuntamiento de Avilés.
- 14) Solicitar al Ayuntamiento autorización, antes de facilitar cualquier tipo de información, referente a los servicios, a los medios de comunicación. En ningún caso podrán realizarse acciones que, en su caso, vulnoren el derecho a la intimidad de las personas usuarias.
- 15) Los datos de los usuarios de los servicios están protegidos de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos, y su uso se realizará de conformidad con lo dispuesto en la referida ley y el Reglamento que la desarrolla, a estos efectos se formalizará el correspondiente convenio legalmente exigido.
- 16) El personal adscrito a los trabajos objeto de este contrato dependerá exclusivamente del concesionario, el cual tendrá todos los derechos y deberes inherentes a su calidad de empresario respecto del mismo. En general, el contratista responderá de cuantas obligaciones le vienen impuestas en su carácter de empleador, así como del cumplimiento de cuantas normas regulan y desarrollan la relación laboral o de otro tipo, existente entre aquél, o entre sus subcontratistas, y los trabajos de uno y otro, sin que pueda repercutir contra la Administración ninguna multa,



Ayuntamiento de Avilés

Oligancia, la pongo yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de mantenimiento limitado en superficie y en forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en Sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo: Pilar Pontón Domínguez

sanción o cualquier otro tipo de responsabilidad que por incumplimiento de alguna de ellas, pudieran imponerle los Órganos competentes. En cualquier caso, el contratista indemnizará a la Administración de toda cantidad que se viese obligada a pagar por incumplimiento de las obligaciones establecidas en este pliego, aunque ello le venga impuesto por resolución judicial o administrativa.

- 17) Subrogar al personal de la empresa EYSA afectos al contrato y servicio de grúa y depósito del Ayuntamiento de Avilés, cuyas circunstancias laborales se incluyen en el Anexo nº 9.
- 18) Obtener las autorizaciones y licencias, documentos o cualquier información, tanto oficiales como particulares que se requieran para la realización de los servicios contratados.
- 19) Abonar los gastos de comprobación de materiales, vigilancia del proceso de ejecución y posterior asistencia durante el plazo de garantía.
- 20) Suscribir los seguros obligatorios, en los términos establecidos en el presente pliego.
- 21) Además de las liquidaciones mensuales el concesionario se someterá anualmente a una auditoría a realizar por la Intervención Municipal. A estos efectos presentará antes del 31 de marzo de cada año las cuentas en el Ayuntamiento.

ARTÍCULO 22.- CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DEL CONTRATO

1. Conforme Establece el artículo 26 de la Directiva Comunitaria 2004/18/Ct de 31 de marzo de 2004 y el artículo 102 de la ley 30/2007 de contratos del sector público se establecen para la ejecución del presente contrato condiciones especiales de ejecución de carácter social relacionadas con la promoción del "empleo para personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral".

2. Se establece concretamente la obligación de emplear entre la plantilla de trabajadores con la categoría de controladores que ejecutará el contrato a un 30% de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral que o bien hayan participado en programas de incorporación y acompañamiento laboral de cualquier Administración Pública o bien su contratación se realicen a través de empresas de inserción o de entidades sin ánimo de lucro cuya finalidad sea la inserción, entre otros como:

1. Perceptores de salario social básico y miembros de su unidad de convivencia
2. Personas que no puedan acceder a dicha prestación por falta del periodo exigido de residencia,
3. Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30 procedentes de Instituciones de protección de menores,



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, le pongo en, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que los pliegos han sido validos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2008, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

Avilés 20 de Abril de 2008.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo: Pilar Pontón Domínguez.

4. Personas con problemas de drogodependencia u otros procesos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social,
 5. Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, menores internos cuya situación les permita acceder a un empleo,
 6. Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo
 7. Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social
3. Se consideran estas condiciones de ejecución de carácter social como obligaciones contractuales esenciales a los efectos señalados en el artículo 206.g) LCSP pudiendo optar en caso de incumplimiento el órgano de contratación por la imposición de penalidades o la resolución del contrato.
4. La forma de dar cumplimiento a estas condiciones se desarrollan en el anexo nº 8.

ARTÍCULO 23.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL AYUNTAMIENTO

1. **DERECHOS:** Además de los establecidos legalmente el Ayuntamiento tiene los siguientes derechos:
- ✓ A ordenar las modificaciones que por razones de interés público considere convenientes en los servicios. El Ayuntamiento se reserva la facultad de ampliación o reducción de los servicios en función de las necesidades de la ciudad.
 - ✓ Inspeccionar, vigilar y controlar el debido cumplimiento de las obligaciones derivadas de la concesión y, en general, a fiscalizar la gestión del concesionario, por los medios que se consideren oportunos, inspeccionando el servicio, maquinaria, instalaciones, personal y todo lo relacionado con los servicios objeto de la concesión.
 - ✓ Otorgar concesiones y autorizaciones para la ocupación de las vías públicas por motivos de obras, terrazas de verano y similares, sin que por ello el concesionario tenga derecho a indemnización o compensación económica alguna.
 - ✓ El Ayuntamiento de Avilés queda exento de cualquier responsabilidad por incumplimiento del concesionario de cualquier norma u obligación establecida en el presente pliego, en el de prescripciones técnicas o anexos u otra infracción en que pudiera incurrir.
2. **OBLIGACIONES:** Además de las establecidas legalmente el Ayuntamiento tiene las siguientes obligaciones:
- ✓ Otorgar al concesionario la protección adecuada para que pueda prestar el servicio debidamente.
 - ✓ Compensar económicamente al concesionario por las modificaciones que, impuestas por el Ayuntamiento, introduzca en los servicios, siempre que se



Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo: Pilar Fontón Domínguez.

demuestre de manera fehaciente que se incrementan los costes de prestación de los servicios o que se disminuye la retribución a obtener.

- ✓ Revisar las tarifas que tenga que percibir de los usuarios, el concesionario de los servicios, con el objeto de mantener el equilibrio económico-financiero de la concesión, siempre en los términos recogidos en los Pliegos.
- ✓ Indemnizar al concesionario por el rescate de la concesión o por la supresión de los servicios, salvo en el supuesto de que esta medida fuera adoptada como sanción o por mutuo acuerdo.

ARTÍCULO 24.- INFRACCIONES Y SANCIONES Y PROCEDIMIENTO

Sin perjuicio de los casos en que proceda la rescisión o resolución del contrato, el Ayuntamiento podrá instruir un procedimiento contradictorio a la empresa concesionaria para la calificación de las infracciones y la consiguiente imposición de sanciones:

1 INFRACCIONES

1. Infracciones muy graves:

- a) el abandono del servicio.
- b) cesión, transferencia, novación o subarriendo de la concesión del servicio sin autorización expresa del Ayuntamiento.
- c) la no presentación de la liquidación mensual en la forma establecida en el anexo nº 1.
- d) la ocultación o falseamiento de datos e información exigible por el Ayuntamiento.
- e) La demora en el comienzo de la prestación de los servicios superior a un mes sobre la fecha prevista, salvo casos de fuerza mayor o imputable al Ayuntamiento.
- f) La paralización o interrupción de las prestaciones del servicio, salvo causas de fuerza mayor.
- g) el incumplimiento de las condiciones especiales de ejecución del contrato previstas en el artículo 22 en relación con el anexo nº 8.
- h) la reiteración en la comisión de dos faltas graves.

2.- Infracciones graves:

- a) La inobservancia o incumplimiento de las resoluciones y acuerdos adoptados por el Ayuntamiento dictadas para la buena marcha del servicio y para evitar situaciones molestas a los usuarios, de modo que ello determine que el servicio prestado sea manifiestamente defectuoso o irregular.
- b) el incumplimiento habitual de los horarios, la no utilización de los medios humanos o materiales ofertados, y el mal estado de conservación y/o limpieza de estos últimos.
- c) Deficiente colaboración con los servicios municipales
- d) Trato incorrecto con los usuarios del servicio, previa denuncia de estos.
- e) El incumplimiento de las obligaciones laborales y sociales con el personal a su servicio.



Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Portón Domínguez.

f) La comisión de dos o más faltas leves en el periodo de un año.

3.- Infracciones leves:

- a) El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente pliego o sus anexos.
- b) La incorrección con los usuarios que no sea constitutiva de falta grave en atención a los perjuicios causados y a la entidad de las ofensas vertidas.
- c) En general, todas las demás no previstas anteriormente y que de algún modo signifiquen detrimento leve de las condiciones establecidas en este pliego y sus anexos.

2.- SANCIONES APLICABLES.

- 1) Por la comisión de infracciones muy graves: Multa de hasta 3.000,00 € y llevar consigo la resolución del contrato, con pérdida de fianza y demás efectos previstos en la legislación vigente.
- 2) Por la comisión de infracciones graves: Multa de hasta 1.500,00 € y en su caso (y/o) secuestro de la concesión si se pone en peligro la buena prestación del servicio.
- 3) Por la comisión de infracciones leves: Multas de hasta 300,00 €.

3. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1. En cuanto al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, aplicable al Régimen Local, siendo preceptivo, en todo caso, el trámite de audiencia al concesionario.
2. El órgano municipal competente para la imposición de sanciones por infracciones leves y graves es la Alcaldía y por infracciones muy graves el órgano de contratación.

ARTÍCULO 25.- EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANCIERO DEL CONTRATO

El mantenimiento del equilibrio económico del contrato, se garantiza de conformidad con lo establecido en la Ley de Contratos del Sector Público y demás legislación de aplicación al presente contrato.

El concesionario asume que no serán las modificaciones en los niveles de ocupación de las plazas, ni las variaciones en los gastos de personal, ni la evolución de los tipos de interés, ni las variaciones de vehículos retirados, ni las variaciones de plazas, etc., las que como variaciones puntuales sobre las hipótesis que el licitador incluya en su Proyecto de explotación, provoquen desequilibrio económico sino que lo será el hecho de que se den alguno de los



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la pongo yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2008, han sido determinados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

Avilés a 20 de Abril de 2008
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

supuestos que se describen en el cuadro de la liquidación mensual que se establece a continuación.

La evaluación de dicho equilibrio económico se realizará cada 3 años, antes del 31 de marzo.

La manera de evaluarlo será la siguiente:

LIQUIDACIÓN MENSUAL		
Importe total de la recaudación de la aplicación de la ordenanza de la ORA.	RO	Justificación adecuada
Importe total de la recaudación de la aplicación de la ordenanza de retirada y depósito de vehículos	RG	Justificación adecuada
Importe líquido de la recaudación	RL	$RL = (RO + RG) / 1,10$
- Gastos de Personal	1	Sueldos y salarios además de la Seguridad Social a cargo del concesionario y otros gastos sociales adecuadamente justificados.
- Amortizaciones	2	Amortización lineal sobre la inversión realizada por el concesionario.
- Trabajos, suministros y servicios exteriores	3	Gastos adecuadamente justificados.
- Gastos financieros	4	4,43% de las inversiones realizadas (IVA incluida), financiación a 10 y 5 años, cuotas constantes postpagables.
Canon fijo anual a favor de ayuntamiento	5	12 euros por cada una de las 2.800 plazas a regular, incrementado en el IPC real cada uno de los años.
- Retribución fija del concesionario	6	2% a/ (RL)
Total gastos derivados de la prestación objeto de la concesión	TG	Suma de 1, 2, 3, 4, 5, 6
DIFERENCIA LÍQUIDA DE RECAUDACIÓN	DRL	RL - TG
Si DRL > 0		
- Canon variable a favor del Ayuntamiento	VA	80% S/ DRL
- Retribución variable del concesionario	VC	DRL - VA
EN FUNCIÓN DEL MÓDULO DE LIQUIDACIÓN MENSUAL LA FORMA DE MEDIR EL EQUILIBRIO ECONÓMICO SERÁ		
CADA 3 AÑOS:		Al finalizar los años 3, 6, 9, 12 y 15 de la concesión, se sumarán las liquidaciones mensuales y se revisará el equilibrio de la concesión dentro de los siguientes límites:
LÍMITE DE RETRIBUCIÓN PARA EL CONCESIONARIO	LR	8% sobre (TG + VA)
RETRIBUCIÓN MÍNIMA PARA EL CONCESIONARIO GARANTIZADA	RM	4% sobre (TG + VA)
Si (VC + 6) > RM		No existe desequilibrio.
Si (VC + 6) < RM		Existe desequilibrio. El Ayuntamiento compensará al concesionario hasta el 4%.
Si (VC + 6) > LR		Se ajustarán las tarifas.

ARTÍCULO 26.- REVERSIÓN

Al término del plazo del contrato, todos los elementos materiales susceptibles de amortización, necesarios para la prestación de los servicios, revertirán al Ayuntamiento de Avilés.

A estos efectos, los elementos materiales objeto de reversión, que a la finalización del plazo de la concesión estén pendientes de amortizar según las

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL.

Firm: Pilar Pontón Domínguez.

Tablas de amortización anual que se han previsto, serán abonados al concesionario por el Valor Neto contable correspondiente. Las tablas de amortización previstas son:

Concepto	Años
Expendedores	10
Grúas	10
Señalización	10
Otros	10
Centralización denuncias	5
Equipos personales	5
Equipos informáticos	5

A tal fin, tres meses antes de la finalización del servicio, se realizará un inventario de las instalaciones y elementos reversibles y de su estado, entre personal de la empresa y los técnicos municipales.

En el caso de resolución del contrato, por causa no imputable al concesionario la concesión antes de encontrarse amortizado el valor de las inversiones realizadas se indemnizará al concesionario en el valor neto contable. En todo caso, al momento de reversión de elementos y materiales, estos habrán de encontrarse en perfecto estado de conservación y funcionamiento.

ARTÍCULO 27.- INSPECCIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL DEL SERVICIO

1 El órgano de contratación podrá designar un responsable del contrato al que corresponderá supervisar su ejecución, adoptar las decisiones y dictar las instrucciones necesarias con el fin de asegurar la correcta realización de las prestaciones pactadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 LCSP.

El concesionario deberá facilitar al Ayuntamiento de Avilés cuanta información y documentación sea necesaria para poder controlar la marcha de la gestión de los servicios.

2 Corresponde la inspección de la concesión a la Alcaldía del Ayuntamiento de Avilés, al Servicio de Intervención y Tesorería, al servicio de Policía Local y demás Servicios Municipales Implicados, a estos efectos en las visitas de inspección que se realicen, se facilitará el acceso a las oficinas, instalaciones, obras, ficheros, contratos y demás datos que, en general, esté obligada a llevar el concesionario.

3 El concesionario deberá llevar un libro de reclamaciones debidamente diligenciado por el Ayuntamiento de Avilés, que estará a disposición de los usuarios. En dicho libro se recogerán las reclamaciones que éstos efectúen, una copia de las cuales, deberá ser enviada obligatoriamente al Ayuntamiento de Avilés, dentro de los dos días hábiles siguientes a aquel en que se produzca.



Avilés a 00 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo. Pilar Pontón Domínguez.

A estos efectos, el concesionario vendrá obligado a presentar la Información que se indica a continuación en formato electrónico compatible con las herramientas informáticas que en cada momento disponga el Ayuntamiento de Avilés. Esta información se ajustará al diseño que indique el Ayuntamiento, corriendo a cargo del concesionario, las posibles adaptaciones. El concesionario debe tener presente que:

- a) Se dispondrá de un canal de comunicaciones permanente con la empresa concesionaria, cuyos costes de mantenimiento serán asumidos por la misma. El objetivo de dicho canal es disponer del medio más adecuado para el intercambio de información entre el Ayuntamiento y el concesionario, así como permitir al Ayuntamiento de Avilés la consulta en tiempo real de aquellos datos del servicio que precise.
- b) El Ayuntamiento tendrá acceso a la aplicación que el concesionario hubiera propuesto en su oferta, en función de la marca y modelo de los expendedores de tickets. El software de centralización de expendedores permitirá al concesionario y por lo tanto al Ayuntamiento, la consulta de todos los datos de mantenimiento preventivo y correctivo, así como todos los datos de recaudación disponibles.
- c) El concesionario pondrá a disposición del Ayuntamiento el software necesario para realizar las consultas relacionadas con la centralización del sistema de denuncias, y entre las que se encontrarán datos de denuncias, matrículas, marcas, modelos, sanciones, etc.
- d) El Ayuntamiento tendrá acceso a los datos que el concesionario disponga relacionados con la gestión de los distintivos de residentes, en la forma en que se determine en su momento.
- e) Para poder visualizar las aplicaciones descritas anteriormente, el concesionario facilitará un ordenador adecuado que se instalará en las instalaciones de la Policía Local.
- f) El concesionario deberá realizar mensualmente una estadística de las zonas reguladas, donde se recoja la base de datos necesaria para conocer los diferentes índices de ocupación de las plazas, utilización de los expendedores, tiempo de estancia, recaudación y demás datos que solicite la Policía local.
- g) Todo ello deberá ser entregado al Comisario de Policía Local, dentro de los diez primeros días del mes siguiente, en soporte tanto gráfico como informático compatible con el hardware y software municipal.

4. El concesionario y a los efectos anteriores está obligado a establecer los mecanismos informáticos adecuados para permitir el acceso telemático por parte de los Servicios Municipales relacionados con la prestación de los servicios a toda la información anterior.



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la pongo yo, Pilar Puntón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudios para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrado el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

100

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Puntón Domínguez.

ARTÍCULO 28. CAUSAS DE RESOLUCIÓN DEL CONTRATO

El contrato podrá extinguirse por las causas previstas en los artículos 206 y 262 de la Ley de Contratos del Sector Público, así como por el incumplimiento, por parte del concesionario, de las obligaciones señaladas en el presente pliego.

ARTÍCULO 29.- RIESGO Y VENTURA

El concesionario gestionará el servicio a su riesgo y ventura, no teniendo derecho a indemnización por las averías, pérdidas o perjuicios que puedan ocasionársele durante o con motivo de la prestación del servicio a que se refiere la concesión, salvo casos de fuerza mayor.

ARTÍCULO 30.- RESPONSABILIDAD FRENTE A TERCEROS

El concesionario tendrá responsabilidad directa frente a terceros en relación con los daños y perjuicios que se les ocasionen como consecuencia del funcionamiento, normal o anormal, de los servicios.

Para cubrir dicha responsabilidad, el concesionario deberá suscribir una póliza de seguro de responsabilidad civil, de una cobertura mínima de 1.000.000 €/por siniestro y año, que mantendrá vigente y actualizada mientras dure la concesión. Asimismo, todo el personal estará debidamente asegurado sobre daños y accidentes

ARTÍCULO 31.- PRERROGATIVAS DEL AYUNTAMIENTO Y JURISDICCIÓN COMPETENTE.

El Ayuntamiento contratante ante las diferencias y conflictos que puedan surgir en sus relaciones con el concesionario, será el encargado de interpretar el contrato, conforme al interés público, resolviendo las dudas que ofrezca su cumplimiento, modificando el mismo, por razones de interés público o, acordando su resolución a los efectos de esta.

Dado el carácter de contrato administrativo, todas las incidencias que se produzcan en torno al mismo serán dirimidas por los órganos competentes de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, de conformidad con lo prevenido en el artículo 21 de la Ley de Contratos del Sector Público.

Se informan favorablemente estos Pliegos de Cláusulas administrativas particulares.

Avilés, a 8 de abril de 2009.

LA JEFA DE SERVICIO DE CONTRATACIÓN.

Fdo.: Ana Sánchez Hernández.

LA JEFA DE SERVICIO JURÍDICO DE ADMON. GENERAL.

Fdo.: Reyes Suárez Martínez



Ayuntamiento de Avilés

1157
Diligencia, lo pongo yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

CONFORME:

Al los efectos de lo dispuesto en la Disposición Adicional segunda apartado 7 de la Ley 30/2007, de 30 de octubre de Contratos del Sector Público y 213 y siguientes del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

LA SECRETARIA GENERAL,

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

LA INTERVENTORA.

Fdo.: Pilar González Bueres



Diligencia, la suscribo y, Pilar Portón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de regulación integral de un supuesto y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Integrativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo: Pilar Portón Domínguez.

ANEXO Nº 1. PROYECTO DE EXPLOTACIÓN.

El Ayuntamiento de Avilés en su compromiso por la ordenación de la movilidad en el municipio y por la optimización de los recursos públicos, ha decidido contratar la gestión indirecta integral del servicio público de regulación de estacionamiento bajo control horario y la inmovilización, retirada, traslado y depósito de vehículos de la vía pública, mediante una concesión por un plazo de 15 años, de manera que el concesionario realiza el servicio público a cambio de los Ingresos que le genere el cobro de los importes correspondientes a las tarifas abonadas por los usuarios.

El concesionario presentará mensualmente una liquidación ante el Ayuntamiento.

Dicha liquidación se efectuará según el modelo siguiente:

LIQUIDACIÓN MENSUAL		
Importe total de la recaudación de la aplicación de la ordenanza de la CRA.	RO	Justificación adecuada
Importe total de la recaudación de la aplicación de la ordenanza de retirada y depósito de vehículos	RG	Justificación adecuada
Importe líquido de la recaudación	RL	$RL = (RO + RG) / 1,16$
- Gastos de Personal	1	Subsidios y salarios además de la Seguridad Social a cargo del concesionario y otros gastos sociales adecuadamente justificados.
- Amortizaciones	2	Amortización lineal sobre la inversión realizada por el concesionario.
- Trabajos, suministros y servicios exteriores	3	Gastos adecuadamente justificados.
- Gastos financieros	4	4,43% de las inversiones realizadas (IVA incluido), financiación a 10 y 5 años, cuotas constantes postpagables.
- Canon fijo anual a favor de ayuntamiento	5	12 euros por cada uno de los 2.805 plazas a regular, incrementado en el ITC real cada uno de los años.
- Retribución fija del concesionario	6	2% al (RL)
Total gastos derivados de la prestación objeto de la concesión	TG	Suma de 1, 2, 3, 4, 5, 6
DIFERENCIA LÍQUIDA DE RECAUDACIÓN	DRL	$RL - TG$
Si DRL > 0		
- Canon variable a favor del Ayuntamiento	VA	80% S/ DRL
- Retribución variable del concesionario	VC	$DRL - VA$

Antes del día 15 de cada mes, en función de la liquidación presentada por el concesionario y conformada por la Dirección Técnica Municipal (Comisario de policía), el concesionario presentará en el Ayuntamiento el documento acreditativo de la liquidación, y entregará mediante cualquiera de las modalidades de pago generalmente aceptadas o documento acreditativo de haber realizado el ingreso en una cuenta bancaria indicada por el Ayuntamiento, la cantidad al canon mensual variable señalado en el artículo 6.

En el supuesto de que la diferencia líquida de recaudación, sea negativa, el concesionario no podrá exigir, en ningún caso, desembolso complementario al Ayuntamiento, como consecuencia de las diferencias líquidas de recaudación positivas que se hayan producido en los meses anteriores. Si podrán



Diligencia, la pongo yo, Pilar Puertón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudios para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Interactiva de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

115

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Ido.: Pilar Puertón Domínguez.

compensarse por diferencias líquidas de recaudación positivas que puedan producirse en los meses posteriores.

Se analiza a continuación el estudio de explotación de la actividad objeto del contrato. El concesionario deberá presentar su oferta siguiendo el análisis que se detalla a continuación, justificado sus hipótesis y teniendo en cuenta los límites o exigencias que se indican.

Cálculo estimado de los ingresos de la concesión

Partimos de la hipótesis de que el concesionario explotará el servicio durante 15 años siendo su objeto el descrito en el artículo 1 del pliego de condiciones.

1. Las tarifas por la retirada y depósito de vehículos para el año 2009 son las siguientes:

Concepto	Tasa
Retirada / inmovilización ciclomotores	14,50
Retirada / inmovilización motocicletas	15,50
Retirada / inmovilización motocarrazos y similares.	21,00
Retirada / inmovilización turismos/furgonetas y similares de tonelaje hasta 2.000 kg.	70,00
Retirada / inmovilización turismos/furgonetas y similares de tonelaje superior a 2.000kg.	(*)
Depósito / Inmovilización diario ciclomotores / motocicletas / motocarros y similares	9,00
Depósito / Inmovilización diario turismos / furgonetas y similares de tonelaje hasta 2.000 kg.	18,00
Depósito / inmovilización diario resto vehículos	27,50

(*) en función del coste real

2. Se establece un mínimo de 3 grúas con el régimen de trabajo que se describe en el siguiente punto.
3. El horario de actuación de la retirada de vehículos es el siguiente:

Horarios	Grúas de servicio	Horas Totales años
De lunes a sábado de 08,00 a 22,00 horas	1 (grúa A)	4.172
De lunes a viernes de 10,00 a 13,30 y de 16,30 a 19,30 horas y sábados de 10,00 a 13,30 horas.		
Retenes servicios extraordinarios festivos	2 (grúas B y C)	3.562
Retenes nocturnos de 22,00 a 08,00 horas		
	Indistinta	300
	Indistinta	200
Total		8.234

4. El número de plazas de estacionamiento regulado son las siguientes:



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la ponon yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que los datos que se han visto en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido determinados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo: Pilar Pontón Domínguez.

- o Alta rotación: 1.194 plazas.
- o Baja rotación: 795 plazas.
- o Residentes: 816 plazas.

5. Los horarios de regulación son los siguientes:

<u>HORARIO DE REGULACIÓN</u>	
Mañana de Lunes a Viernes	De 09,00 a 14,00 horas
Tarde de Lunes a Viernes	De 16,00 a 20,00 horas
Mañana Sábados	De 10,00 a 14,00 horas
Domingos, Festivos y Sábados tarde no se regulan	

6. Las tarifas para el estacionamiento regulado ORA son las siguientes:

Importe alta rotación	Tiempo de estancia máxima
	20 minutos o fracción
0,20 €	25 minutos
0,25 €	30 minutos
0,30 €	35 minutos
0,35 €	40 minutos
0,40 €	45 minutos
0,45 €	50 minutos
0,50 €	55 minutos
0,55 €	60 minutos
0,60 €	64 minutos
0,65 €	69 minutos
0,70 €	73 minutos
0,75 €	77 minutos
0,80 €	81 minutos
0,85 €	86 minutos
0,90 €	90 minutos
0,95 €	94 minutos
1,00 €	99 minutos
1,05 €	103 minutos
1,10 €	107 minutos
1,15 €	111 minutos
1,20 €	116 minutos
1,25 €	120 minutos



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, laengo yó, Párr Ponón Domínguez, Secretaría General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Interactiva de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno municipal celebrado el día 17 de abril de 2009.

1156

Avilés a 20 de abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo: Párr Ponón Domínguez.

Tarifa de denuncia	Financiación de aparcamiento
0,20 €	20 minutos o fracción
0,25 €	25 minutos
0,30 €	30 minutos
0,35 €	35 minutos
0,40 €	40 minutos
0,45 €	45 minutos
0,50 €	50 minutos
0,55 €	55 minutos
0,60 €	60 minutos
0,65 €	64 minutos
0,70 €	69 minutos
0,75 €	73 minutos
0,80 €	77 minutos
0,85 €	81 minutos
0,90 €	86 minutos
0,95 €	90 minutos
1,00 €	94 minutos
1,05 €	99 minutos
1,10 €	103 minutos
1,15 €	107 minutos
1,20 €	111 minutos
1,25 €	116 minutos
1,30 €	120 minutos
1,35 €	129 minutos
1,40 €	137 minutos
1,45 €	146 minutos
1,50 €	154 minutos
1,55 €	163 minutos
1,60 €	171 minutos
1,65 €	180 minutos
1,70 €	189 minutos
1,75 €	197 minutos
1,80 €	206 minutos
1,85 €	214 minutos
1,90 €	223 minutos
1,95 €	231 minutos
2,00 €	240 minutos

Residentes: 0,15 euros las 24 horas ininterrumpidas.

Tarifa de anulación de denuncia: 3,00 euros.

7. La relación de calles y el nº de plazas de cada tipología estimadas es la siguiente:



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, le pongo ya, Sr. Ramón Domínguez, Secretario General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de urbanización limitando en su extensión y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido reclamadas por la Comisión Informadora de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobadas en el Pleno de sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Pdo. Sr. Ramón Domínguez.

CALLE	PLAZAS DE ALTA ROTACION	PLAZAS DE BAJA ROTACION	PLAZAS DE RESIDENTES	TOTAL DE PLAZAS
LA CAMARA	139	0	0	139
PRUNEDA	0	27	0	27
MARCOS DEL TORNIELLO	0	0	10	10
PLAZA DE LA MERCED	32	0	0	32
MURALLA	51	0	0	51
PLAZA DE PEDRO MENENDEZ	13	0	0	13
EMILE ROBIN	55	0	0	55
AVENIDA DE LOS TELARES	49	8	0	57
CONCEPCION ARENAL	0	0	8	8
AVENIDA DE ALEMANIA	14	0	52	66
JOSE MANUEL PEDREGAL	118	0	0	118
GONZALEZ ABARCA	37	0	17	54
LOPEZ OCANA	49	0	0	49
JOSE CUETO	76	43	51	170
QUIRINAL	29	0	0	29
EDUARDO CARREÑO	0	0	44	44
JOSE ANTONIO RODRIGUEZ	13	2	2	17
ESPAÑOLITO	27	0	0	27
PLAZA DE LA GUITARRA	0	0	39	39
OREJA SIERRA	28	0	0	28
CASAS DEL PRADO	70	0	0	70
FERNANDO MORAN	0	72	43	115
JUAN OCHOA	0	71	64	135
JUAN XXIII	79	80	0	159
ESTC. COMPL. DEPOR. AVILE	0	28	60	88
RAMON GRANDA	0	23	0	23
FUERO DE AVILES	0	68	0	68
SEVERO OCHOA	26	40	56	122
PLAZA VATICANO	11	0	0	11
AVDA. SAN AGUSTIN	26	46	46	118
DR. MARAÑON	38	47	98	183
DR. RAMON Y CAJAL	0	109	0	109
JIMENEZ DIAZ	54	29	0	83
AVDA. PORTUGAL	0	51	49	100
CARBAYEDO	0	0	39	39
CLAUDIO LUANCO	0	0	54	54
FERNANDEZ BALSERA	51	0	0	51
CABRUÑANA	0	0	23	23
DR. GRAINO	20	0	0	20
LLANO PONTE	17	0	0	17
PLAZA SANTIAGO LOPEZ	8	0	0	8



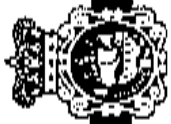
Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la ponga yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos planes han sido vistos en la Comisión de Estudios para la implantación del Servicio de Estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2008, han sido determinados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno de sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

Avilés a 20 de Abril de 2008.
LA SECRETARIA GENERAL

I do: Pilar Pontón Domínguez.

CALLE	PLAZAS DE ALTA ROTACION	PLAZAS DE BAJA ROTACION	PLAZAS DE RESIDENTES	TOTAL DE PLAZAS
PALACIO VALDES	0	0	4	4
AVENIDA CERVANTES	0	6	25	31
MARQUES	42	45	0	87
CUBA	22	0	0	22
ELOY CARAVERA	0	0	32	32
TOTAL	1.194	795	816	2.805



8. La hipótesis del grado de ocupación de las plazas reguladas se establece en el cuadro siguiente, donde se especifica la recaudación prevista de la explotación de las plazas reguladas:

EXPLICACIÓN DE LA RECAUDACIÓN	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
HORAS DIA SEMANA	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
DÍAS SEMANA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
HORAS EN SABADO	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
TOTAL HORAS SEMANA	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TOTAL SEMANAS	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
DÍAS FESTIVOS	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
HORAS DIAS FESTIVOS	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
HORAS AÑO	2.422	2.422	2.422	2.422	2.422	2.422	2.422	2.422	2.422	2.422	2.422	2.422	2.422	2.422	2.422
ALTA ROTACIÓN															
OCCUPACIÓN	50,00%	50,60%	52,40%	51,80%	53,60%	53,00%	53,60%	54,20%	54,80%	55,40%	55,00%	55,60%	57,20%	57,60%	58,40%
PRECIO HORA ALTA ROTACIÓN	0,8000	0,8160	0,8750	0,8596	0,9165	0,8956	0,9397	0,9760	0,9930	1,0290	0,9964	1,0306	1,0713	1,0812	1,1206
PLAZAS ALTA ROTACIÓN	1,194	1,194	1,194	1,194	1,194	1,194	1,194	1,194	1,194	1,194	1,194	1,194	1,194	1,194	1,194
INGRESOS TOTALES ALTA ROTACIÓN	857,55	964,31	1.029,31	992,05	1.110,90	1.066,14	1.110,90	1.156,74	1.204,56	1.254,20	1.205,52	1.259,52	1.415,12	1.472,93	1.532,80
BAJA ROTACIÓN															
OCCUPACIÓN	50,00%	50,60%	52,40%	51,80%	53,60%	53,00%	53,60%	54,20%	54,80%	55,40%	55,00%	55,60%	57,20%	57,60%	58,40%
PRECIO HORA BAJA ROTACIÓN	0,3000	0,3150	0,3528	0,3454	0,3797	0,3706	0,3937	0,4150	0,4250	0,4350	0,4250	0,4400	0,4550	0,4650	0,4800
PLAZAS BAJA ROTACIÓN	795	795	795	795	795	795	795	795	795	795	795	795	795	795	795
INGRESOS TOTALES BAJA ROTACIÓN	431,37	501,76	567,84	544,56	619,24	591,56	619,24	641,22	668,49	693,04	724,71	754,49	817,45	817,45	850,67
RESIDENTES															
OCCUPACIÓN	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
PLAZAS RESIDENTES	816	816	816	816	816	816	816	816	816	816	816	816	816	816	816
DÍAS OCUPACIÓN	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269	269
PRECIO 24 horas de ocupación	0,15	0,1545	0,1588	0,1539	0,1739	0,1739	0,1797	0,1845	0,1900	0,1957	0,2016	0,2076	0,2139	0,2202	0,2269
INGRESOS TOTALES RESIDENTES	32,93	33,51	37,05	35,88	39,31	38,17	39,31	40,50	41,71	42,90	44,25	45,57	48,33	49,79	52,49
ANULACIONES															
Nº DE ELAS	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000
IMPORTE	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000
TOTAL ANULACIONES	51,30	52,53	57,40	55,73	60,90	58,12	60,90	62,72	64,61	66,54	68,54	70,60	72,71	74,90	77,14

Nota: Las cifras de recaudación figuran en miles de euros.

Digenda la información por Resolución Don Quijote, Secretaría General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que los datos de plazas han sido actualizados en la Comisión de Estudios para la explotación de los servicios de asistencia social en el ámbito municipal y su ámbito de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2023, han sido de acuerdo con la Comisión Inter-municipal de Urbanismo, Medio Ambiente y Recreación de los ayuntamientos de Avilés, San Pedro de Avilés y San Pedro de Barreda el día 1 de abril de 2023.

Avilés a 20 de Abril de 2023.
LA SECRETARÍA GENERAL



Ayuntamiento de Avilés

9. La hipótesis de vehículos retirados y en depósito se establece en el cuadro siguiente, donde se especifica la recaudación prevista de la explotación de la retirada de vehículos y depósitos:

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
EVOLUCIÓN DE LA RECAUDACIÓN por retiros mensuales															
2 por la cantidad de horas a retirar + espacio (módulo)															
HORAS DE LA SEMANA (11:00 - 13:30, 16:30 - 18:30)															
HORAS SEMANA	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5
TOTAL HORAS SEMANA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TOTAL HORAS SEMANA	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
TOTAL SEMANAS	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
DÍAS FESTIVOS	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
HORAS FESTIVOS	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5
HORAS ANO	2.162	2.162	2.162	2.162	2.162	2.162	2.162	2.162	2.162	2.162	2.162	2.162	2.162	2.162	2.162
RETIRADA DE VEHICULOS															
VENDIENDO OTRA 140 VEHICULOS (1.527 coches)	1.607,00	1.598,00	1.598,00	1.437,00	1.490,00	1.380,00	1.352,00	1.325,00	1.259,00	1.273,00	1.249,00	1.223,00	1.199,00	1.175,00	1.153,00
PRECIO RETIRADA	700,000	72,1300	74,2500	76,4300	78,7100	81,1400	83,7300	86,4900	89,3300	92,2400	95,2100	98,2500	101,3600	104,5400	107,8000
PRECIO MEDIO DEPOSITO. Precio total de I.C.I.A. el 50%	9.000,00	9.210,00	9.430,00	9.650,00	9.870,00	10.090,00	10.310,00	10.530,00	10.750,00	10.970,00	11.190,00	11.410,00	11.630,00	11.850,00	12.070,00
RECAUDACION PARCIAL POR RETIRADA VEHICULOS (I.C.I.A. net - 30% IVA net)	10.817,00	10.810,00	10.800,00	10.790,00	10.780,00	10.770,00	10.760,00	10.750,00	10.740,00	10.730,00	10.720,00	10.710,00	10.700,00	10.690,00	10.680,00
EVOLUCIÓN DE LA RECAUDACIÓN DE LA RETIRADA VEHICULOS															
1 (precio compra) + IVA a recargo - DEVOLUCIONES + FESTIVOS (retiro y retiros no durmas 22:00 - 3:00)															
HORAS DIA SEMANA (18:00 - 22:00)	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
DÍAS SEMANA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TOTAL HORAS SEMANA	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL SEMANAS (media 14 festivos)	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Retiros servicios distintos	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300	300
Retiros servicios nocturnos 22:00 - 03:00 horas	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200
HORAS ANO	4.672	4.672	4.672	4.672	4.672	4.672	4.672	4.672	4.672	4.672	4.672	4.672	4.672	4.672	4.672
RETIRADA DE VEHICULOS															
VEHICULO OTRA 140 VEHICULOS (1.527 coches)	2.000,00	1.990,00	1.980,00	1.820,00	1.870,00	1.760,00	1.732,00	1.705,00	1.639,00	1.653,00	1.629,00	1.603,00	1.579,00	1.555,00	1.531,00
PRECIO RETIRADA	72,0000	74,2600	76,5200	78,7800	81,0400	83,3000	85,5600	87,8200	90,0800	92,3400	94,6000	96,8600	99,1200	101,3800	103,6400
PRECIO MEDIO DEPOSITO. Precio total de I.C.I.A. el 50%	9.000,00	9.210,00	9.430,00	9.650,00	9.870,00	10.090,00	10.310,00	10.530,00	10.750,00	10.970,00	11.190,00	11.410,00	11.630,00	11.850,00	12.070,00
RECAUDACION PARCIAL POR RETIRADA VEHICULOS	11.000,00	11.000,00	11.000,00	10.990,00	10.980,00	10.970,00	10.960,00	10.950,00	10.940,00	10.930,00	10.920,00	10.910,00	10.900,00	10.890,00	10.880,00
RECAUDACION PARCIAL RETIRADA VEHICULOS															
328.072,15 242.278,40 340.548,61 344.330,00 217.133,23 216.454,12 251.239,61 254.138,46 316.451,20 359.121,15 361.629,20 363.951,61 266.415,18 269.817,83 271.845,30															
COEFICIENTE AL AÑO RETIRADOS															
2.327,00 2.459,00 2.397,00 2.327,00 2.253,00 2.183,00 2.114,00 2.044,00 1.974,00 1.904,00 1.834,00 1.764,00 1.694,00 1.624,00 1.554,00 1.484,00															

Digo que la presente es una copia fiel de lo que se ha acordado en la Comisión de Evaluación de la Retirada de Vehículos y Depósitos de la Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que todos los datos que se reflejan en el presente documento son ciertos y veraces, y que he sido el responsable de su elaboración y contenido. He sido el responsable de su elaboración y contenido. He sido el responsable de su elaboración y contenido.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo. Pilar Portión Domínguez



Cálculo estimado de los costes de la concesión

1. Gastos de Personal

Los costes de personal que se han planificado se detallan a continuación destacando:

1 controlador por cada 110 plazas de alta rotación o de baja rotación.

1 controlador por cada 190 plazas de residentes.

Trabajadores OHA. Miles de euros	Nº	Salarios 2009	S.S. 2009	Costo Total 2009	Costo total efectivos 2008	Observaciones
Coordinador / Encargado de servicio	1	22,79	8,46	31,18	31,18	
Controladores	22	15,19	5,85	20,84	468,53	Jornada 1.731 horas anuales
Exceso de jornadas	9	15,19	5,85	20,84	187,58	Para cubrir el exceso de jornadas
Auxiliar Administrativo	1	16,11	5,17	21,28	21,28	
Técnico de mantenimiento	1	20,40	7,57	28,03	28,03	
Total	34	630,22	198,98		726,62	

Jornadas anuales según convenio sector		1.731
plazas alta	1.194	11,00 1 controlador / 110 plazas
plazas baja	785	7,00 1 controlador / 110 plazas
plazas residente	810	4,00 1 controlador / 190 plazas
Jornada anual ora	2.422	22 controladores
jornadas anuales OHA	53.284,00	
jornadas convenio	38.082,00	
Exceso de jornadas a cubrir	15.202	9

Trabajadores GRUA. Miles de Euros	Nº	Salarios 2009	S.S. 2009	Costo Total 2009	Costo total efectivos	Observaciones
Conductor / enganchador	7	16,58	6,14	22,73	45,47	Jornada de 1.802 horas anuales
Conductor / enganchador	2	16,58	6,14	22,73	45,47	Jornada de 1.802 horas anuales
Conductor / enganchador	1	16,58	6,14	22,73	22,73	Jornada de 1.802 horas anuales
vigilantes /recepcion y gestión	5	16,11	6,90	22,07	110,34	
Total	15	763,52	80,50		224,01	

Diligencia, la pongo ya, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido aprobados en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de mantenimiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido determinados por la Comisión Informante de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobada por el Pleno, en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.



Diligencia, la pongo yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos son válidos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de Estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido determinadas por la Comisión Interdisciplinar de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobada por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

162

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

2. Amortizaciones

a. Las inversiones en vehiculos (cifras en euros) a realizar son las siguientes:

Denominación	Uds.	Coste unitario	Coste Total
Vehículos Grúa (adquisición inmediata)	2	32.768,62	65.517,24
Vehículos Grúa (adquisición dentro de 5 años)	1	37.976,22	37.976,22
Total			103.493,46

Nota: Las cantidades anteriores son cifras de coste de inversión (no incluyen el IVA)

b. Las inversiones en equipamiento de los vehiculos (cifras en euros) son las siguientes:

Denominación	Uds.	Coste unitario	Coste parcial
Cepos	6	200,00	1.200,00
Transmisores G.P.S.	3	1.068,66	3.155,98
Cámaras fotográficas	3	500,00	1.500,00
Utilillaje Vario	lote	1.724,14	1.724,14
Vallas y elementos de señalización	lote (*)	10.344,83	10.344,83
Aplicación informática de gestión	1	8.965,52	8.965,52
Total			26.934,48

(*) según especificación del anexo de cláusulas técnicas

Nota: Las cantidades anteriores son cifras de coste de inversión (no incluyen el IVA)

c. Las inversiones en parquímetros, es decir, expendedores de tickets de regulación horaria (cifras en euros)son las siguientes:

Denominación	Uds.	Coste unitario	Coste parcial año 2009	Coste parcial año 2019
Expedidores con lector de tarjetas, posibilidad de teclado, alimentación por panel solar, capaces de cumplir las exigencias del Pliego de Condiciones Técnicas, incluida su instalación y puesta en marcha de cada unidad	100	6.390,00	639.000,00	856.762,57
Estación de trabajo operador GPS y servidor de comunicaciones.	1	2.155,17	2.155,17	2.696,37
Software de gestión de alarmas.	1	10.775,86	10.775,86	14.481,86
Software de sincronización de archivos y validaciones de pago.	1	14.956,90	14.956,90	20.100,82
Configuración y puesta en marcha de las alarmas.	100	215,52	21.551,72	28.963,72
Lote de repuestos	1	27.543,10	27.543,10	37.015,83
Total expendedores de tickets			715.982,76	962.220,96

Nota: Las cantidades anteriores son cifras de coste de inversión (no incluyen el IVA)

d. Las inversiones en el equipamiento de los controladores (cifras en euros) son las siguientes:

Denominación	Uds.	Coste unitario	Coste parcial
Terminal tipo PDA	36	304,31	10.955,17
Impresora RW220	36	422,41	15.206,90
Bluetooth	36	165,62	5.958,62
Lector Tarjeta Residente	36	155,17	5.586,21
Lote de Repuestos	1	2.186,21	2.186,21
Total equipamiento controladores			39.893,10

Nota: Las cantidades anteriores son cifras de coste de inversión (no incluyen el IVA)



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la pongo yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vitados en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su término de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido determinados por la Comisión Interactiva de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez

- e. Las inversiones en los equipos informáticos y la centralización de denuncias on-line (cifras en euros) son las siguientes:

Denominación	Uds.	Coste unitario	Coste parcial
Licencia de uso de aplicaciones y configuración de las mismas.	1	18.301,72	18.301,72
Licencia de uso posicionamiento GPS/GIS.	36	57,41	2.066,90
Licencia de uso posicionamiento GSM.	36	57,41	2.066,90
Adaptación cartografía y disponibilidad de servidores de base de datos.	1	7.327,59	7.327,59
Alta Red GPRS y configuraciones necesarias.	1	9.051,72	9.051,72
Total Equipos Informáticos y Centralización de denuncias on-line			38.814,83

Nota: Las cantidades anteriores son cifras de coste de inversión (no incluyen el IVA). En el año 6 se vuelve a realizar la inversión

- f. Las inversiones necesarias para la señalización horizontal y vertical necesarias para la implantación del sistema de regulación horaria (cifras en euros) son las siguientes:

Denominación	Uds.	Coste unitario	Coste parcial
Señalización vertical	240	215,52	51.724,14
Señalización horizontal	32.000	1,03	33.103,15
Lote de repuestos señalización	1	2.586,21	2.586,21
Total señalización vertical y horizontal			87.413,79

Nota: Las cantidades anteriores son cifras de coste de inversión (no incluyen el IVA)

- g. Las inversiones necesarias en equipos informáticos (cifras en euros) son las siguientes:

Denominación	Uds.	Coste unitario	Coste parcial
Equipo informático central (P4530,3.0GHZ)	3	1.120,69	3.362,07
Impresora mod. HP2420N o similar	1	689,68	689,68
Impresora tarjetas residentes	1	2.155,17	2.155,17
Equipo multifuncional	1	5.172,41	5.172,41
Total equipos informáticos			11.379,31

Nota: Las cantidades anteriores son cifras de coste de inversión (no incluyen el IVA). En el año 6 se vuelve a realizar la inversión

- h. Otras inversiones (cifras en euros) son las siguientes:

Denominación	Uds.	Coste unitario	Coste parcial
Contadora de monedas	1	2.586,21	2.586,21
Acondicionamiento de local	1	15.517,24	15.517,24
Tarjetas chip	1	12.931,03	12.931,03
Emisora base y repetidor	1	3.017,24	3.017,24
Emisora Jefatura Policía	1	431,03	431,03
Emisora vehículo de servicio	1	431,03	431,03
Total otros			34.913,79

Nota: Las cantidades anteriores son cifras de coste de inversión (no incluyen el IVA). En el año 6 se vuelve a realizar la inversión



Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez

El resumen de las inversiones (cifras en euros) es el siguiente:

CONCEPTOS	2009	2014	2019
VEHICULOS GRUA	65.517,24	37.976,22	88.049,69
EQUIPOS RETIRADA VEHICULOS	26.934,46		36.197,67
EXPENDEDORES TICHETS	715.982,76		962.220,96
EQUIPAMIENTO CONTROLADORES	39.693,10		53.613,00
EQUIPOS INFORMÁTICOS CENTRAL. DENUNCI	38.814,83	44.997,02	52.163,88
SEÑALIZACIÓN HORIZONTAL y VERTICAL.	87.413,79		117.476,83
EQUIPOS INFORMÁTICOS	11.379,31	13.191,74	15.292,84
OTROS	34.913,79	40.474,66	46.921,22
TOTAL	1.020.849,29	136.639,64	1.371.936,08
FINANCIACIÓN A 10 AÑOS	935.741,36	37.976,22	1.257.558,14
FINANCIACIÓN A CINCO AÑOS	85.107,93	98.663,42	114.377,94
TOTAL	1.020.849,29	136.639,64	1.371.936,08

La vida útil se indica en el cuadro siguiente:

Concepto	Años
Expendedores	10
Grúas	10
Señalización	10
Otros	10
Centralización denuncias	5
Equipos personales	5
Equipos informáticos	5



Ayuntamiento de Avilés

i. El resumen final de las inversiones y su amortización a lo largo de los 15 años es el siguiente:

	2.009	2.010	2.011	2.012	2.013	2.014	2.015	2.016	2.017	2.018	2.019	2.020	2.021	2.022	2.023
Total obra de inversión realizada cada 5 años	215.747,36					136.639,64				287.556,14					
Total obra de inversión realizada cada 5 años	55.907,93									114.377,94					
Total amortizaciones a nuevas inversiones 2009	111.586,72	131.595,72	119.493,72	111.398,72	110.555,72	96.574,14	96.574,14	96.574,14	96.574,14	2.00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total amortizaciones a nuevas inversiones 2014						27.327,93	27.327,93	27.327,93	27.327,93	27.327,93					
Total amortizaciones a nuevas inversiones 2018															
Total amortización anual	201.568,72	40.665,12	101.555,72	110.696,72	110.696,72	123.902,06	123.902,06	123.902,06	123.902,06	148.631,40	148.631,40	148.631,40	148.631,40	148.631,40	148.631,40
Total Inversión	1.018.848,27	0,00	0,00	0,00	0,00	136.639,64	0,00	0,00	0,00	4.000.331,136,09	0,00	0,00	0,00	0,00	4.000.331,136,09

Diligencia, en rango y en Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos presupuestos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por la Plena en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo: Pilar Pontón Domínguez.



3. - Gastos financieros

FINANCIACIÓN INVERSIÓN AÑO 2008					FINANCIACIÓN INVERSIÓN AÑO 2009				
IMPORTE	10.725,20				IMPORTE	1.000.458,80			
PLAZO	5				PLAZO	10			
TIPO	4,43%				TIPO	4,43%			
CUOTA	22.444,93				CUOTA	130.707,42			
Nº CUOTA	IMPORTE	AMORTIZACIÓN DE CAPITAL	INTERESES	CAPITAL PENDIENTE	Nº CUOTA	IMPORTE	AMORTIZACIÓN DE CAPITAL	INTERESES	CAPITAL PENDIENTE
1	22.444,93	16.971,49	4.273,03	80.683,00	1	130.707,42	88.921,84	48.081,88	210.836,43
2	22.444,93	18.671,68	3.672,66	64.781,66	2	130.707,42	92.647,49	44.169,64	164.299,00
3	22.444,93	19.707,90	2.738,94	42.073,80	3	130.707,42	96.947,33	40.000,00	807.843,60
4	22.444,93	20.681,05	1.803,67	21.402,70	4	130.707,42	100.979,61	34.778,61	760.744,00
5	22.444,93	21.492,19	892,10	0,00	5	130.707,42	104.708,03	21.257,47	601.314,57
					6	130.707,42	108.099,19	28.836,20	461.240,60
					7	130.707,42	114.949,24	27.702,10	310.200,40
					8	130.707,42	120.037,31	18.870,11	200.263,18
					9	130.707,42	125.354,00	11.252,40	130.006,19
					10	130.707,42	130.000,00	0.000,00	0,00

FINANCIACIÓN INVERSIÓN AÑO 2014					FINANCIACIÓN INVERSIÓN AÑO 2014				
IMPORTE	114.440,50				IMPORTE	44.033,41			
PLAZO	5				PLAZO	10			
TIPO	4,43%				TIPO	4,43%			
CUOTA	23.079,82				CUOTA	5.048,10			
Nº CUOTA	IMPORTE	AMORTIZACIÓN DE CAPITAL	INTERESES	CAPITAL PENDIENTE	Nº CUOTA	IMPORTE	AMORTIZACIÓN DE CAPITAL	INTERESES	CAPITAL PENDIENTE
1	23.079,82	20.948,70	3.670,12	93.498,00	1	5.048,10	3.810,63	1.161,60	40.480,70
2	23.079,82	21.877,74	4.142,04	71.620,90	2	5.048,10	3.765,08	1.762,16	36.699,63
3	23.079,82	22.840,10	3.170,80	48.773,12	3	5.048,10	3.820,24	1.820,80	32.777,49
4	23.079,82	23.850,08	2.180,74	24.924,04	4	5.048,10	4.088,10	1.452,64	28.681,34
5	23.079,82	24.910,04	1.102,70	0,00	5	5.048,10	4.277,30	1.210,60	24.403,82
					6	5.048,10	4.487,04	1.061,04	18.930,74
					7	5.048,10	4.698,80	893,20	13.231,81
					8	5.048,10	4.871,10	670,54	10.400,21
					9	5.048,10	5.048,10	400,70	6.312,11
					10	5.048,10	5.048,10	0,00	0,00

FINANCIACIÓN INVERSIÓN AÑO 2007					FINANCIACIÓN INVERSIÓN AÑO 2007				
IMPORTE	1.020.704,40				IMPORTE	1.000.707,44			
PLAZO	5				PLAZO	5			
TIPO	4,43%				TIPO	4,43%			
CUOTA	20.414,20				CUOTA	201.847,10			
Nº CUOTA	IMPORTE	AMORTIZACIÓN DE CAPITAL	INTERESES	CAPITAL PENDIENTE	Nº CUOTA	IMPORTE	AMORTIZACIÓN DE CAPITAL	INTERESES	CAPITAL PENDIENTE
1	20.414,20	24.209,40	6.071,00	109.301,00	1	201.847,10	287.023,71	84.823,40	1.101.742,74
2	20.414,20	24.112,34	4.891,70	83.026,80	2	201.847,10	276.652,90	52.794,25	812.498,04
3	20.414,20	24.000,88	3.870,21	60.042,70	3	201.847,10	261.208,04	40.441,07	621.884,84
4	20.414,20	23.880,20	2.896,40	36.154,50	4	201.847,10	240.106,48	27.840,84	317.678,38
5	20.414,20	23.804,52	1.270,00	0,00	5	201.847,10	217.070,20	14.600,70	0,00

RESUMEN GASTOS FINANCIEROS 2007-2014				
Nº CUOTA	IMPORTE	AMORTIZACIÓN DE CAPITAL	INTERESES	CAPITAL PENDIENTE
1	110.162,30	108.802,84	82.480,40	1.077.402,33
2	106.182,35	111.419,44	47.730,81	1190.073,00
3	100.182,30	118.130,20	42.787,02	1440.717,47
4	104.182,35	121.350,00	37.842,49	1700.261,01
5	100.182,30	128.082,78	32.280,00	2011.314,89
6	104.221,38	134.015,74	21.950,89	2421.401,24
7	100.272,30	140.078,97	22.608,42	2884.820,30
8	100.270,30	146.006,62	21.466,77	3377.815,74
9	100.278,30	153.319,13	14.160,24	3940.806,61
10	100.274,30	160.161,74	6.473,60	4490.202,62
11	107.309,30	209.777,21	71.082,14	1.300.072,40
12	107.309,30	200.880,14	58.476,71	1.611.105,32
13	107.309,30	204.263,53	46.785,62	1.888.020,70
14	107.309,30	200.813,10	30.404,28	2.017.78,00
15	107.309,30	211.276,89	19.082,82	0,00

Diligencia: la póliza y, Pilar Fontán Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implementación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Intermunicipal de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo: Pilar Fontán Domínguez.



Ayuntamiento de Avilés

4- Trabajos, suministros y servicios exteriores

Descripción	2003	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
GRUPO DE MANTENIMIENTO	81.141,45	63.876,80	82.083,67	66.665,06	81.203,81	94.006,50	99.897,31	99.793,37	192.287,69	106.871,21	119.047,49	112.310,48	116.688,45	119.790,14	122.733,85
Mantenimiento reparaciones	2.201,31	11.516,97	33.753,31	14.135,08	14.533,04	14.990,01	3.440,31	15.905,51	192.287,69	106.871,21	119.047,49	112.310,48	116.688,45	119.790,14	122.733,85
Mantenimiento reparaciones	3.870,31	3.166,66	4.115,56	4.438,03	4.389,23	4.487,18	4.832,33	4.771,06	4.974,19	5.061,62	5.211,47	5.369,97	5.531,57	5.696,96	5.862,85
Mantenimiento reparación torres	35.799,66	34.182,54	33.240,91	36.297,25	37.330,22	38.435,01	39.620,75	40.910,66	42.303,50	43.704,12	45.112,47	46.528,32	47.951,51	49.382,13	50.822,33
Mantenimiento equipos informáticos y PDS	1.620,66	1.651,31	1.719,37	1.771,97	1.820,74	1.871,62	1.925,24	1.982,28	2.033,24	2.114,65	2.193,27	2.268,41	2.351,74	2.433,09	2.514,46
Mantenimiento vehículos	1.724,14	1.775,86	1.830,14	1.884,01	1.938,51	1.993,75	2.050,79	2.109,47	2.168,72	2.228,61	2.289,19	2.350,46	2.412,37	2.474,84	2.537,94
Mantenimiento vehículos	9.051,72	4.231,26	9.602,97	4.811,06	10.397,86	11.459,45	12.808,24	14.463,28	16.426,49	18.801,45	21.697,70	25.125,70	29.197,76	33.917,74	39.387,74
Mantenimiento vehículos y rependentes	6.755,06	11.237,35	19.896,57	25.462,17	21.097,69	21.752,59	22.389,11	23.025,95	23.663,21	24.301,04	24.939,27	25.577,89	26.216,86	26.856,14	27.495,69
Mantenimiento de coches	67.334,42	64.148,81	60.807,67	63.333,11	64.932,84	66.732,15	70.145,21	72.145,21	72.145,21	74.417,04	76.841,87	79.420,06	82.157,62	85.057,06	88.109,75
Consumo G.P.R.S. equipamientos y vehículos	16.034,42	11.213,52	17.010,58	11.521,14	16.046,93	18.368,35	19.746,07	19.729,72	20.172,72	20.951,26	21.967,47	23.119,27	24.417,34	25.847,18	27.409,15
Consumo carburantes y vehículos	2.591,02	11.213,52	3.716,58	14.135,79	14.553,99	14.952,61	15.460,33	15.969,54	16.479,25	17.078,25	17.699,27	18.332,25	18.976,55	19.632,65	20.300,84
Consumo electricidad, teléfono, agua	2.391,12	2.529,23	2.707,12	2.793,34	2.871,99	2.952,15	3.034,95	3.120,42	3.209,42	3.301,42	3.392,18	3.483,18	3.574,18	3.664,89	3.755,71
Todos los pagos hechos e impresora de documentos	25.705,45	21.798,55	24.310,45	23.245,75	26.006,15	28.793,28	27.598,73	28.414,25	29.268,78	30.164,75	31.104,52	31.980,56	32.871,59	33.805,19	34.692,54
Mantenimiento	2.473,76	2.459,24	2.509,76	2.517,81	2.715,74	2.792,24	2.930,75	2.992,89	3.057,72	3.149,45	3.241,24	3.341,75	3.441,89	3.541,75	3.641,71
Gastos de instalación, oficina y alquiler	12.682,38	13.254,17	13.642,94	14.059,44	14.451,23	14.815,55	15.164,72	15.504,71	15.847,72	16.184,72	16.517,71	16.841,08	17.164,08	17.487,08	17.810,44
Aplicación sistema público, atención, la de, alquileres	3.400,45	3.498,45	3.596,45	3.694,45	3.792,45	3.890,45	3.988,45	4.086,45	4.184,45	4.282,45	4.380,45	4.478,45	4.576,45	4.674,45	4.772,45
Compra y red de un sitio, transformación y reparación	3.400,45	3.498,45	3.596,45	3.694,45	3.792,45	3.890,45	3.988,45	4.086,45	4.184,45	4.282,45	4.380,45	4.478,45	4.576,45	4.674,45	4.772,45
Compra y red de un sitio, transformación y reparación	3.400,45	3.498,45	3.596,45	3.694,45	3.792,45	3.890,45	3.988,45	4.086,45	4.184,45	4.282,45	4.380,45	4.478,45	4.576,45	4.674,45	4.772,45
Aplicación sistema público, atención, la de, alquileres	110.000,00	130.700,00	150.000,00	160.000,00	170.000,00	180.000,00	190.000,00	200.000,00	210.000,00	220.000,00	230.000,00	240.000,00	250.000,00	260.000,00	270.000,00
Todos los pagos hechos e impresora de documentos	201.453,00	181.668,10	162.854,22	141.632,62	125.856,43	112.654,04	101.959,57	93.658,43	86.754,19	81.195,17	76.956,97	73.911,51	71.049,31	68.343,30	65.879,15

El Ayuntamiento de Avilés, a propuesta de la comisión de presupuesto de la gráfica, se compromete a los conceptos de 167.000, 163.712, 170.004, 171.455, 172.899 euros para los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 respectivamente.

5. Retribución fija del concesionario.

El concesionario percibirá mensualmente el 2% del importe total de la recaudación de las tasas, de conformidad con el artículo 5 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

6. Canon anual fijo a favor del Ayuntamiento.

El Concesionario abonará al Ayuntamiento anualmente el canon establecido en el artículo 6 del pliego de cláusulas administrativas particulares.

7. Canon variable a favor del Ayuntamiento.

Será el resultante de aplicar a la recaudación líquida mensual practicada conforme al modelo del presente anexo, el porcentaje ofertado por el adjudicatario en su proposición.

8. Retribución variable del concesionario.

Será el resultante de la diferencia entre la recaudación líquida practicada mensualmente conforme a modelo señalado en este anexo y el canon variable del Ayuntamiento ofertado por el concesionario en su proposición.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL
D.º: Pilar Fontán Domínguez.

Diagonales, la ponga ya, Pilar Fontán Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido visionados en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de mantenimiento municipal en su totalidad y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Interdepartamental de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.



Ayuntamiento de Avilés

9 Liquidación proyectada a 15 años (Miles de euros)

	Año 1 2029	Año 2 2030	Año 3 2031	Año 4 2032	Año 5 2033	Año 6 2034	Año 7 2035	Año 8 2036	Año 9 2037	Año 10 2038	Año 11 2039	Año 12 2040	Año 13 2041	Año 14 2042	Año 15 2043
LIQUIDACIÓN PROYECTADA 15 AÑOS															
- recaudación por plazas de alta rotación	357,66	904,31	942,43	392,08	1.023,31	1.065,14	1.113,60	1.168,74	1.204,58	1.254,28	1.305,92	1.359,52	1.415,12	1.472,93	1.532,1
- recaudación por plazas de baja rotación	481,37	501,76	522,99	544,98	567,24	591,59	616,24	641,82	668,45	696,04	724,71	754,63	784,93	817,45	850,7
- recaudación por plazas residenciales	32,93	33,91	34,92	35,98	37,05	38,17	39,31	40,49	41,71	42,98	44,28	45,67	47,14	48,63	49,7
- recaudación por anulaciones OBA	51,00	52,53	54,11	55,73	57,40	59,12	60,90	62,72	64,61	66,54	68,54	70,60	72,71	74,89	77,1
- recaudación por retirada de vehículos y depósito	238,07	240,28	242,55	244,88	247,24	249,63	251,79	254,23	256,61	259,02	261,53	264,06	266,43	268,03	271,1
TOTAL RECAUDACIÓN (Miles de euros)	1.070,03	1.129,85	1.185,99	1.238,83	1.333,74	1.384,49	1.439,25	1.498,11	1.551,68	1.610,24	1.673,24	1.740,21	1.811,61	1.887,61	1.967,7
TOTAL RECAUDACIÓN LIQUIDA (Miles de euros)	1.440,45	1.450,29	1.459,13	1.468,06	1.466,15	1.170,21	1.122,11	1.053,69	1.027,53	1.000,00	2.072,63	2.150,11	2.229,47	2.312,63	2.399,6
- Gastos de Personal	953,12	988,93	1.023,59	1.049,15	1.090,63	1.113,04	1.144,44	1.183,63	1.215,25	1.252,74	1.291,32	1.329,03	1.364,90	1.400,97	1.452,1
- Sueldos y Salarios	693,74	714,55	735,96	748,05	780,81	804,37	828,38	851,21	875,85	915,17	932,32	950,23	968,15	1.014,77	1.049,1
- Seguridad Social a cargo de la empresa	255,68	264,69	272,62	280,70	294,12	297,73	305,73	315,93	325,41	335,17	344,23	355,58	368,25	377,24	388,1
- Otros gastos de personal	3,61	5,79	10,09	10,39	10,70	11,02	11,35	11,69	12,04	12,40	12,78	13,16	13,55	13,95	14,1
- Amortizaciones	119,60	110,60	110,62	110,60	110,60	109,92	109,90	109,90	109,90	109,90	109,90	109,90	109,90	109,90	109,90
- Trabajos, suministros y servicios exteriores	267,25	281,97	296,81	311,83	326,99	342,31	357,76	373,40	389,20	413,60	372,72	383,19	387,89	385,81	400,1
- Gastos de mantenimiento	51,14	51,55	52,05	52,55	53,05	53,55	54,05	54,55	55,05	55,55	56,05	56,55	57,05	57,55	58,05
- Gastos de consumos	57,01	57,75	58,51	59,28	60,07	60,87	61,68	62,50	63,33	64,17	65,02	65,88	66,75	67,63	68,51
- Gastos de instalación y oficina, y alquiler	123,07	129,65	136,23	142,84	149,47	156,11	162,77	169,46	176,16	182,87	189,60	196,34	203,10	209,87	216,64
- Gastos financieros	52,53	67,73	42,83	37,54	32,25	26,96	21,70	21,47	14,97	8,17	71,58	59,43	44,80	30,51	16,1
- Canon fijo anual a favor de Ayuntamiento	21,23	21,06	20,87	20,67	20,47	20,27	20,07	19,87	19,67	19,47	19,27	19,07	18,87	18,67	18,47
- Retribución fija del concejalario	23,81	23,88	23,95	24,03	24,11	24,19	24,27	24,35	24,43	24,51	24,59	24,67	24,75	24,83	24,91
TOTAL Gastos (Miles de euros)	1.440,45	1.451,76	1.524,46	1.577,06	1.629,57	1.682,35	1.727,48	1.773,86	1.821,27	1.878,93	1.936,64	2.004,57	2.082,41	2.078,17	2.117,1
DEFERENCIA LIQUIDA DE RECAUDACIÓN (Miles de euros)	0,00	1,00	14,67	25,61	45,58	45,58	54,45	64,64	106,28	120,96	124,69	148,64	188,45	233,45	240,1
- Canon variable anual a favor del Ayuntamiento	0,00	0,62	3,83	17,72	27,35	27,41	24,67	63,78	83,75	72,48	62,76	67,32	113,06	140,07	158,1
- Retribución variable del concejalario		0,41	5,87	11,81	18,23	18,23	25,78	31,85	42,60	48,29	61,84	68,22	75,38	93,38	112,1
TOTAL Coste Anual	1.440,45	1.450,75	1.655,13	1.605,51	1.655,15	1.729,21	1.729,11	1.833,60	1.827,67	1.999,60	2.033,23	2.150,11	2.229,47	2.312,61	2.358,1

Agencia: la ponga yo. Pasa Por Un Oca. Secretario General del Ayuntamiento de Avilés, para poder constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudios para la implantación del servicio de estacionamiento. Infórmame en su caso a su correo electrónico o al teléfono 985 14 04 14 o al correo electrónico: harriso@ayuntamientodeaviles.es. La Comisión Informadora de Urbanismo y Medio Ambiente celebrará el día 20 de mayo de 2023 a las 10:00 horas en sesión celebrada en el Ayuntamiento de Avilés.

Avilés, a 20 de Abril de 2023
LA SECRETARÍA GENERAL



Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL.

Fdo. Pilar Pontón Domínguez.

El proyecto de explotación debe ser desarrollado por los licitadores con rigor y detalle, siguiendo el esquema de las hipótesis descritas anteriormente y justificando las mismas.

Los licitadores deben presentar la liquidación proyectada a 15 años y ofertar la cuantía del canon Variable a entregar al Ayuntamiento de manera mensual. Deben ofertar en % con 2 decimales.

El proyecto de explotación debe presentarse teniendo en cuenta las siguientes limitaciones que se describen a continuación. De no cumplirse las mismas, las ofertas serán rechazadas.

1. **Inversión inicial y siguientes:** se debe justificar la cuantía de Inversión a realizar tanto en el momento inicial como a lo largo de los 15 años. Las hipótesis planteadas en el proyecto de explotación pueden ser modificadas si se justifica adecuadamente. En todo caso se debe ofertar con claridad los importes a invertir, los momentos a invertir, cumpliendo las exigencias para prestar el servicio y se deben indicar los importes y el IVA adecuadamente separados. En función de las inversiones realizadas se calcularán las amortizaciones que se analizarán en las liquidaciones correspondientes.
2. **Gastos financieros de las inversiones:** En función de las inversiones anteriores, se presentarán los cuadros de amortización de los préstamos a 5 y 10 años que correspondan, con el fin de financiar aquellas. El tipo de interés fijo se establece en el 4,43% durante los 15 años de la concesión. En función de las inversiones realizadas se calcularán los gastos financieros que se analizarán en las liquidaciones correspondientes.
3. **Gastos de personal:** Se debe subrogar al personal que se indica en el pliego y se deben motivar adecuadamente las ofertas que se realicen en función de un nº de controladores superior al indicado en este pliego. Asimismo se deben justificar los efectivos que se oferten.
4. **Retribución fija del concesionario:** Se establece en el 2% sobre la cifra de recaudación obtenida.
5. **Canon fijo anual a favor del ayuntamiento:** Se establece en 12 euros anuales por plaza de estacionamiento regulada.
6. **Canon variable anual a favor del Ayuntamiento:** El licitador puede ofertar un porcentaje entre el 60% y el 100% de la diferencia líquida de recaudación (DRL), según se establece en el modelo de liquidación que figura en este Anexo I relativo al proyecto de explotación.
7. **Estudio de previsión de Ingresos y su evolución.** A partir del documento denominado "Proyecto de explotación", los licitadores describirán y ofertarán sus hipótesis **indicando con precisión, el % de ocupación de cada tipo de plaza para los 15 años y con ello, el importe de los ingresos que ello supone a la sociedad. Se debe indicar también la ocupación media que se oferta para los 15 años.**

Los licitadores deben ofertar la cifra de ingresos prevista para los 15 años de vida de la sociedad. Esa cifra debe tener en cuenta lo siguiente:



Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez

- No se aceptan, a efectos de valoración de ofertas, aquellas que propongan otros ingresos en las proyecciones económicas diferentes a los ingresos de las hipótesis.
- El IPC previsto, a efectos de valoración de ofertas, de incremento anual de las tarifas de las tasas debe ser del 3%
- El número de plazas se mantendrá constante en 2.805 plazas a lo largo del periodo de 15 años a efectos de la presentación de las ofertas.
- Los ingresos podrán ser superiores o inferiores a los indicados en el estudio económico. A efectos de valoración los incrementos en las ocupaciones tendrán los límites siguientes:
 - a. ocupaciones de las plazas de alta rotación y de las plazas de baja rotación, 65% para cada uno de los años de la concesión.
 - b. No se aceptan ocupaciones de las plazas de residentes superiores al 100%.
 - c. En los 3 tipos de plazas se podrán ofertar ocupaciones inferiores a las indicadas en las hipótesis.
 - d. Los vehículos indicados para ser retirados por la grúa municipal en el proyecto de explotación presentado no podrán incrementarse más de un 10% en cada uno de los años, en número aunque si la estancia media en el depósito de los mismos, pudiendo ofertarse también un menor nº de vehículos retirados y una menor estancia media.

8. **Las ofertas deberán respetar:**

- El IPC a efectos de valoración de ofertas, de incremento anual de gastos debe ser del 3%.
- El tipo de interés para la financiación se establece a efectos de proyecciones económicas en el 4,43%.
- Para los gastos de personal deberán presupuestarse todos los costes del personal que presta servicios en la actualidad contratados por Eysa, empresa concesionaria de la explotación actual del servicio de retirada de vehículos, se subroga y que figura como Anexo en este pliego.
- Para el resto de gastos de personal, debe cumplirse al menos, el Convenio Colectivo del sector en convenios similares de la Comunidad Autónoma de Asturias. Se adjuntan las condiciones laborales de las ciudades de Oviedo y Gijón como Anexos.
- Se debe aportar la plantilla de personal propuesta y organigrama operativo.
- Se deben efectuar las descripciones de puestos de trabajo y sus categorías.
- Se debe implantar un servicio de guardias para lo cuales se debe diseñar un Plan de implantación de servicios de guardia.
- Se debe implantar un Sistema de prevención de riesgos laborales.
- Se debe desarrollar un plan de formación.

Para poder valorar el canon variable, se debe evaluar previamente que el proyecto presentado, es válido técnicamente.

Los licitadores deben aportar su plan económico y de viabilidad de la sociedad. Para ello deben presentar en soporte papel e informático su oferta ajustada al modelo



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la ponga en Pilar Perón Domínguez, Secretaría General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos, tipo auto vias en la Comisión de Estudios para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido determinados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

171

Avilés a 20 de abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo: Pilar Perón Domínguez.

que la empresa ha seguido para el análisis de las hipótesis, con el fin de facilitar la valoración posterior al ser las ofertas homogéneas.

Se informa favorablemente este ANEXO nº 1

Avilés, a 8 de abril de 2009.

EL DIRECTOR GENERAL

Fdo: José Manuel del Arco de Sousa

EL DIRECTOR ECONOMICO - FINANCIERO

Fdo: Braulio Iglesia Álvarez



Diligencia, la pongo en, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 17 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Interpartita de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo. Pilar Pontón Domínguez.

ANEXO Nº 2. PRESCRIPCIONES TÉCNICAS

ARTÍCULO 1. ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN RÉGIMEN DE CONCESIÓN.

- 1. Ordenación y Regulación de Aparcamientos (O. R. A.).**
- 2. Inmovilización, retirada, traslado, depósito y custodia de vehículos**

1. Ordenación y Regulación de Aparcamientos (O. R. A.).

Este servicio comprende las siguientes prestaciones:

- 1.1. Suministro, instalación, conservación, mantenimiento y reposición de los aparatos expendedores de tickets y demás elementos y materiales necesarios.
- 1.2. Suministro, instalación, conservación, mantenimiento y reposición de la señalización horizontal y vertical de las zonas objeto de regulación.
- 1.3. La puesta en servicio y la gestión de cobro de las tarifas de la tasa impuesta por la ordenanza fiscal vigente en cada momento.
- 1.4. El control del tiempo de estacionamiento de los vehículos en las zonas reguladas, mediante controladores autorizados debidamente uniformados para su más fácil identificación.
- 1.5. La formulación de denuncias voluntarias y su envío al Ayuntamiento por el medio más adecuado para su rápida tramitación.

2. Inmovilización, retirada, traslado, depósito y custodia de vehículos

Este servicio comprende las siguientes prestaciones:

- 2.1. **La retirada y depósito, o la inmovilización**, de los vehículos en los supuestos previstos en la Ordenanza Municipal de Circulación (arts. 56 y ss.) que lo regula.
- 2.2. **La señalización y vallado** mediante la colocación elementos portátiles y vallas en los casos:
 - 2.2.1. con motivo de la ordenación del tráfico rodado o peatonal o en casos de necesidad por averías, obras u otros acontecimientos.
 - 2.2.2. por motivos de seguridad que le sean requeridas por la Policía Local.



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la pongo yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que todos pliegos han sido vistos en la Comisión de Trabajo para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009 han sido discutidos por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por unanimidad en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

l do.: Pilar Pontón Domínguez

2.3. La gestión del depósito de vehículos, consistente en:

- 2.3.1. la custodia, mantenimiento, entrega y gestión administrativa del mismo durante las veinticuatro horas del día.

El Ayuntamiento de Avilés pone a disposición del adjudicatario los locales y/o recintos adecuados para que desarrolle allí dichas funciones. El Ayuntamiento podrá determinar el cambio de la ubicación de depósito, facilitando igualmente la ubicación física del mismo.

Durante la vigencia de la concesión se van a producir modificaciones en el lugar de destino del depósito de la grúa.

En un primer momento el depósito de la grúa tendrá 2 destinos, el denominado primer escalón situado en el parking subterráneo denominado de Las Meanas, y un segundo escalón situado en los terrenos de Divina Pastora.

En un segundo momento o etapa de la concesión se va a construir en el ámbito del nuevo parque de servicios municipal un depósito de la grúa que va a sustituir al actual situado en los terrenos de divina pastora.

El concesionario debe gestionar en todo momento los 2 depósitos.

2.4. La puesta en servicio y gestión de cobros.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN

Para el **Servicio Público de Retirada de Vehículos de la Vía Pública** el Término Municipal de Avilés.

Para el **Servicio Público de Ordenación y Regulación de Aparcamientos "O. R. A"** el señalado en la Ordenanza de Circulación. Dicho ámbito podrá ser modificado, ampliado o alterado en su actual extensión y/o clasificación de la tipología de las plazas.

ARTÍCULO 3. DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS MATERIALES DEL SERVICIO

Los medios materiales que los licitadores consideren necesarios para la gestión del servicio serán objeto de descripción pormenorizada en el proyecto técnico que acompañará a la oferta.

1. Inmovilización, retirada, traslado, depósito y custodia de vehículos

Son necesarios los siguientes recursos materiales:

1.1. Vehículos



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la pongo yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que antes pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido examinados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno Municipal celebrado el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fue: Pilar Pontón Domínguez

Se precisan 3 vehículos-grúa diarios para la retirada de vehículos que cubran los horarios recogidos en el artículo nº 7 y un vehículo o remolque para proceder al traslado de los elementos de señalización. Se exige en relación con estos vehículos:

- Cumplir en cada momento las reglamentaciones, revisiones periódicas y exigencias que les sean de aplicación ante la Jefatura de Tráfico o cualquier otro organismo estatal, autonómico o de este Ayuntamiento.
- Cumplir en cada momento, con el requisito de disponer de la correspondiente póliza de seguro obligatorio de responsabilidad civil, que habrá de incluir la voluntaria e ilimitada y la defensa jurídica de reclamaciones.
- Rotular los mismos de conformidad con la imagen corporativa de la Policía Local del Ayuntamiento de Avilés. Los vehículos deberán llevar rotulado la inscripción "**Servicio de Retirada de Vehículos, Excmo. Ayuntamiento de Avilés**", en ambas puertas laterales, en la forma que se establezca de acuerdo con la Jefatura de policía.

Los medios que revierten al Ayuntamiento procedentes de la actual concesión del servicio de recogida de vehículos y depósito, se describen a continuación y el Ayuntamiento de Avilés los pone a disposición del concesionario, para que lo pueda utilizar en la prestación del servicio. Dicho material ha sido utilizado durante 7 años aproximadamente.

Unidades	Denominación. Vehículos y dotación de los mismos
2	Camión grúa modelo IVECO 50C13 equipada con sistema de palas (modelos similares o equivalentes) aptas para la retirada de motos
1	Furgón modelo Ford Transit para traslado de señalización
10	Elementos inmovilizadores de vehículos
2	Cámara fotográfica digital

Entre las exigencias de los vehículos se destaca que deben:

- Tener capacidad para transportar vehículos de hasta 2.000 Kg., mediante sistema de "pala hidráulica" convenientemente homologados, autorizados y en posesión de la documentación reglamentaria.
- Ser de nueva adquisición (en el inicio de la actividad al menos 2 vehículos).
- Estar equipados con todos los elementos mecánicos auxiliares necesarios para desarrollar su función como son carrillos necesarios para arrastrar cualquier tipo de vehículo, incluidos los que estén equipados con rueda gemela, gatos, barras, tensores etc.) .
- Estar equipados con la correspondiente señalización luminosa prioritaria o de emergencia y cualquier otra exigible por la normativa vigente o futura.
- En el caso de optar por el remolque o contenedor, deberán estar adaptados para poder arrastrar el mismo.



Diligencia, la pongo yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudios para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2000. Han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2000.

1175

Avilés a 20 de Abril de 2000.
LA SECRETARÍA GENERAL

Firma: Pilar Pontón Domínguez

- f. Estar preparados para la retirada de motos y ciclomotores.
- g. Adaptarse a las condiciones del depósito de la grúa.
- h. Ir dotados con una máquina fotográfica digital, provista de zoom, flash, autofocus y sistema de almacenamiento fotográfico que garantice la inmediatez en la disponibilidad de las imágenes que se requiera.

1.2. Material de señalización.

Para la realización de este servicio, el adjudicatario deberá disponer de un mínimo de:

- a. 150 Vallas para cortes de tráfico de longitud de 02,20 m., en material metálico (todas iguales) y que irán provistas de una placa o similar con el escudo del Excmo. Ayuntamiento de Avilés y otra placa, tamaño DIN A-3, de material que permita realizar inscripciones a rotulador.
- b. 25 señales de estacionamiento prohibido (Señal R-308)
- c. 25 señales de dirección prohibida. (Señal R-101)
- d. 200 Conos reflectantes de 50 cm. de altura.
- e. 10 Lámparas estroboscópicas de señalización con autonomía para 24 horas y sistema de anclaje a vallas.
- f. 10 Paneles direccionales (Señal TB-2) de indicación de dirección.
- g. 10 Señales de estrechamiento de calzada. (Señal P-17)
- h. 10 Señales de limitación de velocidad. (Señal R-301)
- i. 10 Carteles indicativos de calle cortada o desvío, con sistema de fijación a vallas, con sistema de impresión para añadir las lecturas procedentes.

Los elementos descritos en los apartados b) hasta i) deberán contar con los correspondientes soportes.

Entre las exigencias del material de señalización se destaca que debe:

- a. Cumplir la normativa vigente
- b. Ir provisto de algún sistema o dispositivo que permita identificarlo como perteneciente al Excmo. Ayuntamiento de Avilés.

Los medios que revierten al Ayuntamiento procedentes de la actual concesión del servicio de recogida de vehículos y depósito, se describen a continuación y el Ayuntamiento de Avilés los pone a disposición del concesionario sin contraprestación, para que los pueda utilizar en la prestación del servicio. Dicho material ha sido utilizado durante 7 años aproximadamente.

Unidades	Material de señalización
100	Vallas para cortes de tráfico, en material metálico o sintético (todas iguales) y provistos de placa o similar con el escudo del Excmo Ayuntamiento de Avilés.
25	Señales de estacionamiento prohibido



Diligencia. En porqu y n. Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la contratación del servicio de mantenimiento limitado en superficie y su forma de emisión, celebrada el día 14 de abril de 2008, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno de sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

11/4/08

Avilés a 20 de Abril de 2008.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

25	Señales de Dirección prohibida
200	Conos reflectantes de 50 cm. De altura.
10	Lámparas estroboscópicas de señalización con autonomía para 24 horas y sistema de anclaje a vallas.
10	Espigas reversibles de indicación de dirección.
10	Señales de estrechamiento de calzada
10	Señales de limitación de velocidad
10	Carteles indicativos de calle cortada o desvío, con sistema de fijación a vallas, con sistema de impresión para añadir las lecturas procedentes

1.3. Medios de comunicación

En los vehículos para la realización del servicio se deberá disponer de transmisores GPS y emisora en la frecuencia de la Policía Local en un canal independiente de tal forma que la comunicación sea posible entre sí, con el depósito y con la Policía Local. La policía local debe tener acceso al sistema informático del concesionario para efectuar tareas de control.

Los conductores de los equipos deberán además de disponer de un teléfono con servicio "24 horas" para servicios de urgencia. Asimismo se dotará al depósito de servicio telefónico, para su comunicación con el exterior.

Los medios que revierten al Ayuntamiento procedentes de la actual concesión del servicio de recogida de vehículos y depósito, se describen a continuación y el Ayuntamiento de Avilés los pone a disposición del concesionario sin contraprestación, para que los pueda utilizar en la prestación del servicio. Dicho material ha sido utilizado durante 7 años aproximadamente.

Unidades	Medios de comunicación y gestión
2	Radioteléfono móvil
4	Teléfono móvil
1	Radioteléfono base
1	Equipo informático
1	Impresora para facturas
	Utillaje, herramientas y varios

1.4. Sistema informático y otro material

El concesionario debe disponer de:

- a. Los equipos y programas informáticos necesarios para la gestión y el control del servicio;
- b. Conexión on-line con la red informática de la Policía Local, de forma que desde esta se conozca en todo momento:
 - a. vehículos retirados.
 - b. vehículos en el depósito.



1172

Diligencia, la punto yo, Pilar Portán Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudios para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en subterráneo y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido reclamados por la Comisión Interactiva de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por unánime en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Portán Domínguez.

- c. Recaudación realizada.
- d. Estadísticas.

c. el material de oficina necesario para la correcta organización del servicio

2. Ordenación y Regulación de Aparcamientos (O. R. A.).

Son necesarios los siguientes recursos materiales:

2.1 EXPENDEDORES DE TICKETS

En relación a los mismos:

1. Se precisan 100 expendedores aproximadamente.
2. Serán todos de nueva adquisición.
3. Serán todos de reconocida y contrastada calidad.
4. Los mismos se situarán en las zonas a regular previstas.
5. No debe existir una distancia mayor 40 metros aproximadamente desde el estacionamiento al expendedor.
6. El emplazamiento definitivo se determinará por la Dirección Técnica, previo levantamiento de las correspondientes Actas de Replanteo.
7. Serán por cuenta del adjudicatario todas las obras necesarias para su instalación, deblendo, en cualquier caso, reponer los servicios urbanísticos existentes afectados por la instalación, a su estado primitivo.

En cuanto a las características básicas de los expendedores, se deben cumplir las siguientes características y prestaciones mínimas:

1. Constarán de una sola apertura para la introducción de monedas, con bloqueo automático de la misma, ante la introducción de cualquier elemento extraño.
2. Permitirán la utilización de pago con las siguientes monedas de euro: 0,05, 0,10, 0,20, 0,50, 1,00 y 2,00, y estarán preparadas para adaptarse fácilmente a cualquier modificación de los tipos de monedas.
3. Permitirán el pago con tarjetas chip de prepago, tarjetas de abono recargables y estarán preparados para la posible utilización de tarjetas de débito/crédito. No se contempla la posibilidad de introducir ningún medio de pago alternativo.
4. Permitirán una flexibilidad total de la programación de tarifas y horarios.
5. Tendrán previsto el descuento automático en los periodos gratuitos, y tendrán limitación automática del tiempo máximo autorizado, con devolución del dinero pagado.
6. Posibilitarán la anulación de la operación, en caso de equivocación, por parte del usuario.
7. Indicarán en la pantalla la hora de fin de estacionamiento autorizado y el importe abonado a medida que se vayan introduciendo las monedas. Normalmente, en la pantalla se indicará la hora local en caracteres muy visibles, incluso con iluminación interna en horas nocturnas.



Avilés a 20 de Abril de 2000
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

8. Irán provistos de display visualizador, iluminado automáticamente al oscurecer Incluso en presencia de alumbrado.
9. Emitirá tickets que deberán llevar indicado y en caracteres muy legibles y visibles el Importe abonado, la fecha y la hora de fin de estacionamiento autorizado, así como la zona donde está ubicado el expendedor.
10. Emitirá tickets que dispongan de un resguardo con las mismas indicaciones que el principal, y deberá permitir impresiones gráficas varlas.
11. Dispondrán de un sistema de control de los tickets emitidos, de forma que se pueda abastecer a las máquinas de manera organizada, cerrándose la admisión de monedas en el caso de final de carga de los mismos.
12. Estarán preparados para entregar un ticket en el que aparezca la hora de solicitud y sirva para anular las denuncias establecidas en el art. 43.2 de la O.M.T. y en la correspondiente ordenanza fiscal.
13. Mantendrán separados los módulos de funcionamiento y recaudación, de forma que el personal técnico de mantenimiento no tenga acceso a este último módulo.
14. Estará preparado para transferir automáticamente en soporte informático y en tiempo real los datos de dicha máquina para su control y contabilidad.
15. estará preparado para suministrar información cualquier momento ya sea de utilización como de recaudación.
16. Estarán preparados para trabajar con los márgenes de temperatura y de humedad necesarios para la ciudad de Avilés.
17. Estarán alimentados por baterías recargables mediante panel solar de alto rendimiento. Las baterías serán 100 % ecológicas, de tal manera que no precisen su conexión a la red eléctrica.
18. Tendrá integrada una placa solar de alto rendimiento y protegida ante agresiones y vandalismo.
19. Dispondrá de una autonomía de 10 meses, en función de un consumo medio de 100 tickets por día.
20. Dispondrán de protección contra la oxidación y la corrosión.
21. presentarán estanqueidad al polvo, a la lluvia y a los impactos, y protección al rallado, con tratamiento superficial que permita la limpieza de graffiti y otras marcas similares.
22. Dispondrán de un sistema de protección antivandálico que proteja debidamente todo el mecanismo, debiendo estar el frontal protegido mediante una placa de 3 mm. de espesor, de policarbonato (no vidrio) de alta resistencia a la rotura por impacto e inastillable.
23. Tendrán una configuración modular que permita un rápido mantenimiento.
24. Estarán fabricados y certificados bajo las normas Internaciones ISO 9001, y se corresponderá con un modelo que se encuentre comercializado en el mercado en el momento de su instalación, debiendo cumplir las normativas europeas de certificación CE de aparatos electrónicos y electro-mecánicos, de tal forma que se garantice la existencia de los recambios necesarios para su perfecto funcionamiento durante el tiempo que se encuentre en servicio.
25. Estarán capacitados para establecer comunicaciones inalámbricas entre sí, ya sea directamente o a través de un centro de control, a fin de intercambiar datos para el control del cumplimiento de las condiciones de uso establecidas por la O.M.T.



Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

26. Funcionarán normalmente a temperatura ambiente comprendida entre $-20\text{ }^{\circ}\text{C}$ y $+50\text{ }^{\circ}\text{C}$, debiendo los componentes del expendedor resistir temperaturas máximas de $+70\text{ }^{\circ}\text{C}$, temperatura obtenida por efecto invernadero como consecuencia de una exposición a una temperatura de $+50\text{ }^{\circ}\text{C}$ al aire libre. El control de estas exigencias debe ser efectuado en condiciones conformes a las siguientes normas:

- CEI 6821. Pruebas en frío específico a $-20\text{ }^{\circ}\text{C}$
- CEI 6822. Pruebas con calor húmedo específicas a 97% a una temperatura de $+50\text{ }^{\circ}\text{C}$.

En cuanto a las condiciones de seguridad de los expendedores, se deben cumplir las siguientes condiciones:

1. El expendedor se presentará como una caja fuerte en la vía pública.
2. La puerta estará equipada con cerradura de seguridad y tres puntos de anclaje.
3. Todos los elementos de funcionamiento, estarán localizados dentro de la caja y el disyuntor estará ubicado en un sitio adecuado atendiendo a razones de seguridad.
4. El dinero quedará dentro de una caja fuerte y transferirá a otro recipiente su contenido, bien por gravedad mediante la apertura de una trampa de acero accionada por una cabeza especial, o mediante el cambio de alcancía. La alcancía no será un elemento móvil. No obstante, podrán admitirse otros sistemas a propuesta razonada del licitante.
5. El sistema de introducción de monedas deberá ir provisto de un dispositivo que impida la introducción por la ranura de cualquier objeto no metálico que pueda impedir el normal funcionamiento del equipo. Por tanto, el sector identificará la moneda y la aceptará o la devolverá. Deberá preverse, por si se desca, que la entrada de monedas pueda quedar bloqueada automáticamente durante la noche.

En cuanto a las condiciones de estética de los expendedores, se deben cumplir las siguientes condiciones:

1. El concesionario deberá proponer un equipo que por su tamaño, diseño y color, esté en perfecta armonía con el entorno urbano en el cual va a ser instalado.
2. El concesionario podrá integrar en los expendedores soportes para publicidad, previa autorización del Ayuntamiento y negociación de las condiciones de explotación de los soportes. De autorizarse finalmente esta actividad, deberá dedicarse la misma superficie de los soportes para publicidad y para información institucional.

Centralización de los expendedores.

Los expendedores deberán estar conectados a un sistema centralizado, permitiendo gestionar adecuadamente las tareas de mantenimiento preventivo y correctivo, así como la posible implantación de medidas conducentes a mejorar la movilidad de la ciudad.



Avilés a 20 de Abril de 2000.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

La centralización de datos se llevará a cabo a través de una red GPRS/UMTS, y se enviarán como mínimo los siguientes:

- Avisos de averías y mantenimiento.
- Anulaciones de denuncia realizadas.
- Cambios de configuración de forma remota si fuera necesario.

Para llevar a cabo la centralización de los aparatos expendedores de tickets la empresa adjudicataria dispondrá del hardware y software necesario así como su correcto mantenimiento durante la vida del contrato.

El coste derivado de la transmisión de datos correrá a cargo del adjudicatario.

2.2 SEÑALIZACIÓN HORIZONTAL

El concesionario deberá:

1. Señalar todas las plazas sujetas a regulación, sobre el pavimento, tanto en línea como en batería.
2. La señalización debe diferenciar:
 - a. Plazas de alta rotación que serán pintadas con marcas viales de **color azul**.
 - b. Plazas de baja rotación que serán pintadas de **color naranja**.
 - c. Residentes que serán pintadas de **color verde**.
3. Debe conservarse la señalización, ofreciendo en todo momento un aspecto limpio y cuidado, debiendo efectuarse labores de mantenimiento periódicas, o cuando así lo requiera la Dirección Técnica, con un repintado mínimo de una vez al año.
4. Los materiales, dimensiones y métodos de aplicación, se ceñirán al Pliego de Condiciones Técnicas Particulares para Marcas Viales que esté en vigor en el Ayuntamiento, o en su defecto al Pliego de Prescripciones Técnicas Generales del MOPU (PG3).
5. El concesionario, se verá obligado a efectuar las modificaciones necesarias para adecuar la señalización ofertada a las condiciones de regulación del tráfico en el caso de cualquier cambio del mismo a requerimiento del Excmo. Ayuntamiento de Avilés

2.3 SEÑALIZACIÓN VERTICAL

El concesionario está obligado a:



Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL.

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

1. Suministrar y colocar la señalización vertical necesaria en el sentido de la marcha, y mantener la misma, para las plazas de alta rotación, baja rotación y residentes.
2. Adaptar adecuadamente la cantidad, tipo y ubicación de las diferentes señales para informar al conductor sobre las características de la plaza a ocupar. Las diferentes características se marcarán, en cada caso, de acuerdo con el criterio de la Dirección Técnica.
3. Ceñirse en cuanto a los materiales, dimensiones y métodos de aplicación, al Pliego de Condiciones Técnicas Particulares para Marcas Viales que esté en vigor en el Ayuntamiento, o en su defecto al Pliego de Prescripciones Técnicas Generales del MOPU (PG3).
4. Efectuar las modificaciones necesarias para adecuar la señalización ofertada a las condiciones de regulación del tráfico en el caso de cualquier cambio del mismo a requerimiento del Excmo. Ayuntamiento de Avilés

2.4 EQUIPAMIENTO MATERIAL DE LOS CONTROLADORES

Los controladores de las plazas de estacionamiento limitado y regulado por la O.R.A. deben ir dotados de:

1. **Terminales de Denuncias** para la emisión y firma electrónica de las denuncias voluntarias se propone un Terminal tipo PDA.

El software que se ejecuta desde las PDA, debe estar totalmente integrado con los sistemas de información municipales, tanto para consultas como para transacciones.

Dentro de los sistemas de información municipales hablamos no solo de la aplicación de sanciones, sino de todas las aplicaciones municipales implicadas en el procedimiento sancionador, es decir:

- la aplicación de terceros (donde se debe comprobar la existencia de terceros, para enlazarlo una vez generada la denuncia),
- la aplicación del territorio
- y la aplicación de recibos (dado que una vez grabada la denuncia se genera en el sistema un recibo que se incorpora al sistema de gestión de ingreso municipal)

El Ayuntamiento de Avilés va utiliza el producto MULTAS / PDA de la empresa TSystem.

El concesionario debe adquirir tantas licencias cliente como controladores, de este producto.



Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

Sobre el modelo de dispositivo PDA que se oferte, se exige que cumpla las características exigidas por la aplicación cliente de gestión de multas que tenga el Ayuntamiento.

2. **Impresoras de Denuncias** para la impresión de las denuncias, formuladas por los Controladores del Servicio, que deberá cumplir los requisitos mínimos siguientes:
 - Memoria Flash 4Mb para cargar programas, formatos de etiquetas, tipos de letra escalables y gráficos.
 - Posibilidad de diferentes tipos de letras y gráficos definidos por el usuario, incluido logotipos personalizados.
 - Sistema de apertura con una carga fácil y rápida de papel.
 - Posibilidad de utilizar papel de denuncias de dos pulgadas de ancho y resistente a las inclemencias meteorológicas.
 - Impresión térmica directa.
 - Puerto de comunicaciones bluetooth para poder comunicarse con el resto de dispositivos con los que no esté integrada.
 - Sensor de presencia de papel.
 - Sensor de marcas negras y de fin de papel.
3. **Lectores "Smart Card" o similares** para poder firmar digitalmente las denuncias voluntarias formuladas.
4. **Lectores RFID** para poder controlar los distintivos de residente que a su vez dispondrán de dicha tecnología.

Dichos elementos podrán ser independientes o integrados entre sí, dependiendo de las diferentes configuraciones de hardware existentes.
5. **Cada vigilante deberá portar una máquina fotográfica, que podrá estar integrada en la PDA**, con la finalidad de recoger todas aquellas infracciones susceptibles de ser acreditadas de tal forma (estacionamientos en doble fila, sobre paso de peatones, sobre la acera, en zonas de carga y descarga, en paradas de autobús, etc).
6. **Asimismo, cada vigilante contará con su correspondiente unidad portátil informática con impresora** que utilizarán para la formulación de las denuncias. Estas unidades serán compatibles con el sistema informático municipal, de forma que la información relativa a las denuncias pueda ser descargada, al objeto de tramitar las denuncias. Las estructuras de la información a procesar por aplicativos específicos se entregarán necesariamente en los estándares informáticos existentes en el procedimiento sancionador del Exco. Ayuntamiento de Avilés.



Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Edo.: Pilar Pantón Domínguez

2.5 INSTALACIONES FIJAS

El concesionario, deberá disponer de las instalaciones fijas necesarias para el desarrollo de los Servicios propuestos a licitación, contando al menos de un local situado dentro de la zona regulada destinada a oficina de atención al ciudadano, almacén, vestuarios y aseos

2.6 OTROS MEDIOS

El concesionario deberá aportar los medios de locomoción que considere necesario para garantizar las tareas de mantenimiento, inspección y recaudación del servicio, así como de los ordenadores personales, impresoras y demás medios informáticos necesarios para el tratamiento de todos los datos relacionados con la prestación del servicio.

2.7 SISTEMA INFORMÁTICO Y OTRO MATERIAL

La empresa adjudicataria dispondrá de una red de comunicaciones GPRS, que contará, como mínimo, con una base ubicada en las oficinas de la empresa y otra en las dependencias de la Policía Local, y cada uno de los vigilantes contará con su equipo portátil. Todas las bases de la red (empresa y Policía) recibirán en tiempo real toda la información sobre el estado del sistema (tickets expedidos por cada parquímetro, denuncias formuladas por zona y sector, ocupación, etc).

ARTÍCULO 4. DESCRIPCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LOS SERVICIOS

El concesionario, sobre la base del estudio de necesidades, aportará el personal preciso para el correcto funcionamiento del servicio. A este efecto, tendrá en cuenta los diferentes turnos, vacaciones, absentismo, etc., de forma que se garantice un perfecto servicio.

El concesionario deberá disponer de personal suficiente para la vigilancia, control, retirada de vehículos, mantenimiento, conservación, recaudación y administración. Describirá en su Proyecto el número de personas por cada actividad y determinará con precisión sus tareas, las cuales deben cumplir los perfiles que establece el convenio nacional del sector (ver anexo).

El concesionario facilitará mensualmente los justificantes de estar al corriente del pago con sus empleados y con la Seguridad Social, así como el nombre y categoría laboral del personal en plantilla, y las tareas realizadas o a realizar por los mismos.

La plantilla que se ha tomado como referencia en las proyecciones económicas del servicio son las siguientes:

- Los conductores de la grúa serán 5 trabajadores con una jornada anual de 1.801,80 horas, con los cuales se cubrirán los servicios de las 3 grúas en



servicio permanente. En cada vehículo grúa irá un conductor-enganchador, encargado de realizar todas las funciones de enganche, arrastre y/o inmovilización del vehículo hasta el depósito, así como el de traslado y colocación de los elementos de señalización. El número de conductores, cinco, que se requiere es el que resulta necesario para cubrir de forma permanente los equipos y turnos que figuran en los horarios establecidos. A tal efecto se han tenido en cuenta los correspondientes correturnos, vacaciones, enfermedades, absentismo, etc. de forma que quede garantizada en todo momento la prestación del servicio.

- 1 controlador por cada 110 plazas de alta y baja rotación reguladas (es decir, 17 controladores), y 1 controlador por cada 190 plazas de residentes reguladas, es decir, 22 controladores para ser contratados con una jornada anual de 1.731 horas. Dado que el horario anual de una plaza regulada es de 2.422 horas, ese 40% de exceso de jornada debe ser cubierto por prolongaciones de jornada ajustadas a la legalidad de los 22 controladores y por los controladores necesarios dentro de la legalidad vigente.
- la empresa adjudicataria deberá contar con un técnico de mantenimiento.

No obstante, la propuesta del adjudicatario podrá ser diferente, no teniendo que cumplir exactamente las hipótesis recogidas en el Anexo I. Concretamente, podrán ofertar otras soluciones adecuadamente justificadas, y ajustadas a la legalidad vigente en materia laboral y de seguridad. En concreto, podrán incluir un número de controladores que cumplan ratios mayores (nº de plazas por controlador vigiladas en todo momento), siempre que se justifique que son posibles porque así lo permiten las nuevas tecnologías que proponga utilizar y que se garantice que, en cada ruta, el controlador llevará a cabo un mínimo de tres rotaciones a la hora. Se fija como límite un ratio de 150 plazas por controlador de promedio para las 2.805 plazas que forman el ámbito de regulación.

Los trabajadores irán equipados con los medios de comunicación adecuados para transmitir cualquier incidencia a su jefe inmediato o la central operativa del adjudicatario.

El comportamiento del personal de vigilancia (controladores), representa para los ciudadanos de Avilés y para la gran mayoría de visitantes de la ciudad, la Imagen del Ayuntamiento, por lo que debe ser especialmente trabajada su formación, subrayada la importancia directa e indirecta de su trabajo, atendiendo especialmente al trato con el ciudadano y su imagen personal.

En este sentido los controladores deberán atender cuantas solicitudes de información reciban de los usuarios en relación con el servicio.

Los controladores deberán ir debidamente uniformados e identificados. El diseño de los uniformes deberá ser aprobado por el Ayuntamiento de Avilés, sin que pueda llevar a confusión con el uniforme propio de la Policía Local.

ARTÍCULO 5. DESCRIPCIÓN DEL FUNCIONAMIENTO DE LOS SERVICIOS.

Los medios materiales que los licitadores consideren necesarios para la gestión de la concesión serán objeto de descripción pormenorizada en el Proyecto Técnico que



Avilés, 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo. Pilar Fontón Domínguez.

presentarán en su proposición. El Proyecto incluirá, además de los aspectos propios del sistema, la disponibilidad de oficinas, almacenes, vehículos, medios de comunicación e informáticos, material de reposición, señalización, etc.

1. Servicio de Retirada de Vehículos de la Vía Pública

Cada grúa, en principio, con su dotación, irá acompañada de un Policía Local, quien extenderá la denuncia correspondiente y dará las órdenes de enganche, inmovilización si procediere, ó retirada al depósito correspondiente del vehículo.

Al final de cada turno de trabajo el Policía Local de cada equipo actuante contrastará con el responsable del depósito, el total de vehículos que hayan sido depositados en el mismo.

A lo largo de la vida de la concesión, en función de las tecnologías desarrolladas y los resultados de otras experiencias en otros municipios, podrá ser factible, que la denuncia y las órdenes de enganche, inmovilización y retirada al depósito puedan ser tramitadas mediante autorización de manera telemática, sin la presencia física del agente de policía local correspondientes, para lo cual el Ayuntamiento dictará las correspondientes normas de instrucción en su caso.

El Ayuntamiento prestará la colaboración y protección policial que estime necesaria y suficiente en las operaciones de recogida y retirada de vehículos.

Serán asimismo tareas a desarrollar las correspondientes al traslado y colocación de los elementos de señalización provisional en los casos en que así se disponga, de acuerdo con la Jefatura de policía.

El servicio a prestar consistirá en el enganche, inmovilización, desplazamiento o retirada de los vehículos que se le indiquen mediante la puesta a disposición de la grúa con su dotación de personal durante los turnos y horarios fijados con anterioridad, contándose a estos efectos desde que la grúa se presenta en la Jefatura de la Policía Local y hasta que abandone éste.

Será también obligación del conductor-enganchador el cobro de aquellos enganches de vehículos sin traslado al Depósito para lo cual deberá ir provisto del correspondiente documento de cobro así como la cantidad suficiente de moneda fraccionaria para cambios.

Asimismo se facilitarán puntualmente cuanta información sea requerida al respecto de las labores de depósito y custodia de los vehículos depositados.

Funcionamiento de la grúa

Se deberán tomar, al menos, dos fotografías a cada vehículo antes de la retirada, traslado, inmovilización, depósito o entrega en su caso, además de las que por el Agente de la Policía Local ordenante se consideren necesarias y especialmente a aquellos vehículos que manifiesten daños en su exterior, a los que deberá fotografiar las partes dañadas. Las fotografías realizadas se archivarán, al final de cada turno, en las dependencias del adjudicatario y estarán en todo momento a



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la pongo ya, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estado para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido determinados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en Sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo: Pilar Pontón Domínguez

disposición de la Jefatura de la Policía Local, debiendo entregar copia de las mismas cuando fueran requeridas, bien en soporte papel o informático.

Todo ello sin perjuicio del deber de comunicar vía radio cada retirada cuando esta se produzca y facilitar en soporte informático y/o papel, según se requiera por la Policía Local, cuanta información sea interesada expresamente por al Jefatura de la Policía Local

Para la inmovilización del vehículo deberá disponerse de los elementos necesarios para posibilitar la inmovilización a la vez hasta un máximo de cuatro vehículos, la mitad de ellos para vehículos pesados.

2. Servicio de Ordenación y Regulación de Aparcamientos "O. R. A."

Tipología de las Plazas. Existen en el ámbito de actuación tres tipos de plazas que son:

- a) Plazas de alta rotación: que tendrán la limitación de tiempo establecida al efecto por la Ordenanza Municipal de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial y que serán pintadas con marcas viales de color azul. Los usuarios se acreditarán mediante un tique obtenido en los aparatos expendedores instalados a tal efecto en la vía pública.
- b) Plazas de baja rotación: que tendrán la limitación de tiempo establecida al efecto por la Ordenanza Municipal de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial y que serán pintadas de color naranja. Los usuarios se acreditarán mediante un tique obtenido en los aparatos expendedores instalados a tal efecto en la vía pública.
- c) Residentes: con las limitaciones establecidas al efecto por la Ordenanza Municipal de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial y que se pintarán en color verde.

Existen además dentro del área de estacionamiento regulado otra serie de plazas de estacionamiento debidamente señalizadas por el Ayuntamiento de Avilés y que no pertenecen a ninguna de las categorías anteriores. Se trata fundamentalmente de plazas de minusválidos, plazas para motocicletas, ciclomotores y bicicletas y otro tipo posibles reservas tales como cargas y descargas, reservas municipales, reservas oficiales, etc.

Con relación a estas plazas de estacionamiento, que no son propias del sistema de regulación a implantar, será necesario tenerlas en cuenta a efectos de su control, aunque no se contemplarán desde el punto de vista de la señalización horizontal y vertical. La habilitación para el estacionamiento en estas plazas será la que establezca la Ordenanza Municipal de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

El personal, Vigilancia.



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la pongo yo Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudios para la implantación del Servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009. Han sido dictaminados por la Comisión Intermunicipal de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de agosto 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo: Pilar Pontón Domínguez.

Será misión de dicho personal el cumplimiento de los siguientes cometidos:

- Efectuar el control de forma constante en su zona asignada, comprobando que los vehículos estacionados cumplen con la obligación de exhibir el ticket, distintivo de residente y/o tarjeta de discapacitado, sin rebasar el tiempo máximo autorizado, de conformidad con lo establecido al efecto en la normativa municipal.
- Efectuar los avisos de denuncia de los vehículos que no cumplan las normas recogidas en la O.M.T.
- Efectuar el control de los expendedores de tickets y de la señalización horizontal y vertical situada en su zona, referente a su estado y funcionamiento, comunicando cualquier anomalía de forma inmediata al técnico de mantenimiento.
- Efectuar el control y la vigilancia de las plazas reservadas para la carga y descarga, minusválidos y motocicletas, denunciando incluso los estacionamientos indebidos a título de denuncia voluntaria.
- Observar y comunicar de inmediato al Ayuntamiento toda anomalía o incidente que se produzca en la zona regulada, ya sea en relación con el tráfico o con cualquier otra situación que requiera la intervención de la Policía Local, denunciando incluso los estacionamientos en doble fila a título de denuncia voluntaria, aportando evidencia fotográfica.
- Aquellas otras funciones que, para el desarrollo del servicio, implantación de nuevas tecnologías o mejoras del mismo, se requieran para un adecuado funcionamiento del estacionamiento vigilado.
- En ningún caso existirá relación laboral alguna entre los trabajadores de la empresa y el Ayuntamiento de Avilés. A tal efecto el adjudicatario es titular exclusivo de la empresa. Las incidencias en las relaciones laborales con los trabajadores que puedan derivarse tanto de la modificación o extinción de las mismas como de la extinción del contrato de concesión celebrado con el Ayuntamiento de Avilés serán íntegramente asumidas por el adjudicatario, sin que pueda reclamarse por ningún concepto a esta Administración.

Dicho personal afecto al servicio vendrá recogido con todo detalle en el Proyecto Técnico y en su Estudio Económico, así como su régimen de formación continuada.

Con el fin de evitar posibles conflictos laborales, todo el personal adscrito al servicio, estará englobado en un convenio colectivo, en el que los conceptos económicos serán equivalentes a los que existan en las contrata actuales de Servicio de Regulación de Aparcamientos dentro del Principado de Asturias.

El Ayuntamiento no tendrá ninguna relación laboral o de cualquier otra índole con el personal del Adjudicatario durante la vigencia del contrato ni al término del mismo, siendo de cuenta del Adjudicatario todas las obligaciones, indemnizaciones y responsabilidades para con su personal.

Todo el personal deberá estar dado de Alta en la Seguridad Social y tener Seguro de accidentes, estando al corriente en el pago de las correspondientes cuotas.



Avilés a 20 de Abril de 2009,
LA SECRETARIA GENERAL.

Fdo. Pilar Pontón Domínguez

La empresa adjudicataria deberá nombrar un Apoderado General para que la represente ante el Excmo. Ayuntamiento en todo lo que concierne al Servicio con poder bastante para tomar las decisiones que exige su prestación. Este Apoderado deberá asistir a las reuniones a las que se le requiera para tratar asuntos relativos al Servicio. Éste será el único interlocutor válido para todos los asuntos relativos al contrato.

El adjudicatario deberá nombrar a un responsable técnico, que podrá coincidir o no con el Apoderado citado en el párrafo anterior, que será el encargado de las relaciones técnicas que como consecuencia de su trabajo deberá mantener el adjudicatario con el Comisario jefe de policía.

Recaudación de los expendedores.

La gestión de cobro de las tarifas de las tasas y la recaudación del efectivo de los parquímetros forma parte del alcance de la concesión. El concesionario del servicio deberá hacer frente a todos los costes derivados de la prestación del servicio y como contraprestación percibirá los ingresos derivados de las tarifas previstas en las correspondientes ordenanzas fiscales reguladoras que tendrán que satisfacer los usuarios en la forma prevista en el Anexo Nº 1. Por lo tanto entra dentro de sus funciones, la recogida, conteo y transporte de los fondos recaudados.

Justificante (Ticket) de gestión:

Al terminar la recaudación y retirar la llave de seguridad, el expendedor emitirá un justificante (ticket) de gestión estadística donde deberán aparecer las siguientes informaciones, entre otras:

- Número de expendedor.
- Número de recaudación efectuada en origen (implantación).
- Fecha y hora de recaudación.
- Total recaudado a origen.
- Total recaudado desde anterior recaudación.
- Recaudación efectuada, tanto en metálico (diferenciando por tipo de monedas), como por tarjetas.
- Ticket emitido, según tarifas y según demanda de tipo de estacionamiento.

Esta información debe ser facilitada al Ayuntamiento de Avilés en el momento de la liquidación mensual.

Formulación y tramitación de denuncias.

El concesionario deberá disponer de un sistema Integral de formulación de denuncias que garantice la entrega al Ayuntamiento de las denuncias formuladas



Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARÍA GENERAL

Ido., Pilar Fontán Domínguez.

en los formatos y soportes que le sean requeridos para proceder a la tramitación. Este sistema deberá ser apropiado a las necesidades del servicio y requerimientos del Ayuntamiento de Avilés.

El sistema tendrá que soportar la formulación y tramitación de las denuncias voluntarias firmadas digitalmente a través de los terminales PDA. En el caso de la implantación efectiva de la firma electrónica de las denuncias voluntarias, el adjudicatario deberá proveer al Ayuntamiento del software necesario tanto para la validación de la firma electrónica así como para el tratamiento de las remesas digitales emitidas por el concesionario.

El sistema propuesto deberá soportar el envío de información en tiempo real, (a través de una red de datos GPRS/UMTS) que estará relacionada tanto con las denuncias formuladas por los controladores como con los sistemas de mensajería e incidencias que el licitador proponga. El coste derivado de la transmisión de datos correrá a cargo del adjudicatario.

El sistema dispondrá de los servidores necesarios para el correcto desarrollo del servicio, mantenidos adecuadamente por servicios técnicos profesionales que garanticen la más alta disponibilidad y rendimiento.

El licitador detallará en su oferta cualitativa y cuantitativamente los medios y tecnologías empleados.

Tratamiento del residente

El concesionario gestionará la solicitud, entrega y actualización por cambios que se produzcan y que alteren la condición de residente así como por extravíos. Para ello dispondrá del material y del personal auxiliar o administrativo necesario para la atención a los ciudadanos. Se revisará la base de datos anualmente.

Las tarjetas de residentes dispondrán de un chip RFID que contendrá toda la información necesaria para su lectura y revisión por parte de los controladores del servicio.

Informes y Estudios

El concesionario, deberá realizar mensualmente estadísticas de las zonas reguladas, donde se recojan los datos suficientes para poder conocer los diferentes índices de ocupación de las plazas, utilización de los expendedores, tiempos de estancia, recaudación y demás datos que solicite la Jefatura de policía o la Dirección Económico Financiera y de Recursos Humanos.

Asimismo, se efectuarán estudios similares cada 3 meses, o cuando lo requiera la Jefatura de policía o la Dirección Económico Financiera y de Recursos Humanos, de las zonas de influencia de las calles reguladas, y formulación de propuestas al Ayuntamiento para la optimización del servicio.

Por zonas de influencia, se estiman aquellas que se encuentren a una distancia media de 200 metros de las zonas reguladas.



Diligencia, la pongo yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 17 de abril de 2008, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en Sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

1190

Avilés a 20 de Abril de 2008.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo., Pilar Pontón Domínguez

Además, y a requerimiento del Ayuntamiento de Avilés el concesionario deberá llevar a cabo estudios de seguimiento del adecuado funcionamiento del servicio mediante indicadores funcionales, incluidos los relativos al cumplimiento de los objetivos de movilidad urbana que persigue este Ayuntamiento con la Implantación de este Servicio.

Campañas de Publicidad

El concesionario deberá efectuar una campaña de publicidad previa a la puesta en marcha de servicio y/o cualquier modificación de las zonas reguladas mediante la edición de folletos informativos, anuncios en prensa, en radios locales, y demás medios que se estimen oportunos.

Formación

Del mismo modo que al personal de la empresa concesionaria, a los servicios municipales designados se les dará la formación necesaria en el manejo de las aplicaciones que se describen en el capítulo de Comunicación con el Excmo. Ayuntamiento de Avilés.

Las ofertas incluirán, tanto una descripción de esta formación y su contenido, como la documentación didáctica propuesta (guías de usuario, guías de información rápida, etc.). Se hará especial hincapié en la formación que recibirán los controladores del Servicio.

ARTÍCULO 6. MEJORAS

Tratamiento de los Residentes

La solución técnica global al tratamiento de los residentes, será ofertada como mejora a cargo del concesionario y no computará dentro de los costes de la concesión.

ARTÍCULO 7. HORARIOS

1. Servicio de Retirada de Vehículos de la Vía Pública

A efectos de horarios se establece los equipos de actuación por el vehículo y el conductor-enganchador, los siguientes:

Laborables (lunes a sábados)

- De 08:00 a 22:00 horas: 1 equipo
- De 10:30 a 13:30 horas: 2 equipos
- De 16:30 a 19:30 horas: 2 equipos (excepto sábados)



Ayuntamiento de Avilés

Obligación, la prongo yo, Pilar Fontán Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de actuación conjunta limitada en superficie y su forma de gestión, celebrado el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Interdepartamental de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Fontán Domínguez

De 22:00 a 03:00 horas: 1 equipo (viernes, sábados y vísperas de festivos)

Dichos horarios podrán ser ajustados en función de necesidades operativas, debidamente autorizados por el Ayuntamiento de Avilés, respetando la disponibilidad anual de 5 conductores con 1.731 horas anuales de cómputo.

-Domingos, Festivos y resto de horarios:

Un equipo localizado para actuar en un plazo máximo de 30 minutos, hasta un máximo de 200 h/año.

Los festivos y domingos que se sepan con anterioridad de la necesidad de intervención de la grúa para despejar itinerarios por motivos de interés socio-cultural o deportivo se dispondrá de la totalidad de los equipos operativos, hasta un máximo de 300 horas/año.

Además de estos horarios deberá de poder disponerse de la totalidad de los equipos conjuntamente como refuerzo de los principales, cuando las necesidades de la Policía Local lo requieran. Si por razones de interés público u operativo hubiera que modificar los horarios, ello se acordaría siempre sin romper el equilibrio económico de la adjudicación.

Depósito. Existirá servicio de atención al público durante las 24 horas del día todos los días del año en el Depósito Municipal.

2. Servicio de Ordenación y Regulación de Aparcamientos "O. R. A."

El horario será el establecido en la Anexo III de la Ordenanza Municipal de Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial

ARTÍCULO 8. TARIFAS

Serán las recogidas en las correspondientes ordenanzas fiscales.

Se informa favorablemente este Pliego de Prescripciones Técnicas.

Avilés, a 8 de abril de 2009.

EL COMISARIO JEFE DE LA POLICÍA LOCAL.

Fdo.: Eloy Benito Caizón.



Ayuntamiento de Avilés

Oligencia, la punga ya, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 17 de abril de 2009, han sido determinados por la Comisión Informática de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobadas por el Pleno municipal celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo: Pilar Pontón Domínguez

ANEXO Nº 3. CRITERIOS DE VALORACIÓN DE LAS OFERTAS

Los **criterios objetivos** que han de servir de base para la valoración de las **ofertas** y determinación de la oferta más ventajosa son los que se detallan a continuación:

<u>CRITERIOS DE VALORACIÓN</u>	<u>VALORACIÓN</u>
1. OFERTA ECONOMICA	Hasta 52 puntos.
2. PROYECTO DE EXPLORACIÓN	Hasta 38 puntos.
3. MEJORAS	Hasta 10 puntos.

1. OFERTA ECONOMICA: Hasta 52 puntos.

Para poder valorar es necesario analizar:

- Oferta económica desglosada y detallada según los conceptos establecidos en el Anexo Nº1 del proyecto de explotación.
- Cuadro resumen del documento "liquidación proyectada a 15 años".

Al presentar las ofertas, se valorará la idoneidad, realidad y coherencia de las previsión de ingresos y gastos derivados de la explotación del sistema ORA y retirada de vehículos de la vía pública y traslado al depósito, antes de proceder a la valoración.

Se valorarán las ofertas económicas que teniendo en cuenta las hipótesis exigidas en el Anexo I sean las más ventajosas. Se valorará concretamente:

1. Canon variable a favor del Ayuntamiento de Avilés: Las ofertas que se presenten con un canon anual variable a favor del Ayuntamiento, consistente en el 100% sobre la diferencia líquida de recaudación: 32 puntos. Las ofertas que se presenten con un canon anual variable a favor del Ayuntamiento, consistente en el 60% sobre neto de recaudación líquida: 0 puntos.

La valoración de las proposiciones económicas se realizará según la siguiente fórmula:

$$Vx = 32 \times ((60,00\% - Ix) / (60,00\% - 100,00\%))^2$$

Siendo:

Vx: Valoración de la oferta.

Ix: % canon variable ofertado sobre la Diferencia Líquida de Recaudación, en tantos por ciento y con 2 decimales redondeados al alza, por la oferta x.

2. Las ofertas que presenten un proyecto de explotación donde el total de gastos derivados de la prestación objeto de la concesión (TG = suma de los gastos de personal, amortizaciones, trabajos suministros y servicios exteriores, gastos financieros, canon fijo anual a favor del ayuntamiento, retribución fija del



Avilés a 20 de abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

concesionario) sea de 26,76 millones de euros durante los 15 años de concesión, tendrá una puntuación de 0 puntos. Las ofertas que presenten un proyecto de explotación donde el total de gastos derivados de la prestación objeto de la concesión (TG = suma de los gastos de personal, amortizaciones, trabajos suministros y servicios exteriores, gastos financieros, canon fijo anual a favor del ayuntamiento, retribución fija del concesionario) sea el menor, en millones de euros durante los 15 años de concesión, y estén adecuadamente justificados tendrá una puntuación de 20 puntos.

El resto de ofertas serán valoradas según la fórmula siguiente:

$$Vx = 20 \times ((26,76 - Ix) / (26,76 - I_{max}))^2$$

Siendo:

Vx: Valoración de la oferta.

Ix: Total de gastos ofertados por cada licitador, en miles de euros y con 2 decimales redondeados al alza, por la oferta x.

I_{max}: Total de gastos ofertados por el licitador que menor cifra de gastos presente, adecuadamente justificada, en millones de euros y con 2 decimales redondeados al alza.

2. PROYECTO DE EXPLOTACIÓN: HASTA 38 PUNTOS

Se valorará la oferta más acertada que cumpla con las expectativas del Ayuntamiento en este sentido.

1. La calidad del proyecto técnico de servicio de regulación del estacionamiento de vehículos bajo control horario. (hasta 22 puntos).
2. La calidad del proyecto técnico del sistema retirada de vehículos (hasta 8 puntos):
3. El Plan de Seguimiento y análisis de resultados y transparencia en la gestión (hasta 3 puntos).
4. Tecnologías aplicadas al mejor control y desarrollo del servicio. (Hasta 3 puntos).
5. Planes de formación de los trabajadores (hasta 2 puntos).

3. MEJORAS: HASTA 10 PUNTOS.

Mejoras en el momento de implantar el servicio o a lo largo de la duración de la concesión, complementaria de los descritos en el pliego y distinta de ellos, que mejoren la prestación del servicio o que redunden en beneficio de los usuarios.

Mejoras en fin que incidan en:



Diligencia, la ponga yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Salud para la implantación del servicio de mantenimiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 17 de abril de 2009. Han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Medio Ambiente y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno de sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo. Pilar Pontón Domínguez

- ✓ Solución técnica global al tratamiento de los residentes que se describe en el Anexo Nº 2.
- ✓ Las inversiones para facilitar tarjetas prepago y tarjetas de descuento a comerciantes.
- ✓ Las inversiones en campañas de concienciación y sensibilización por encima de la exigencia recogida en los pliegos técnicos.
- ✓ Las inversiones en campañas de difusión de las actividades de la sociedad concesionaria, por encima de la exigencia recogida en los pliegos técnicos.

Se valorarán las ofertas de acuerdo a los siguientes criterios:

- ✓ Ofertas menores o iguales a 75.500,00 de euros a lo largo de los 15 años de concesión: 0 puntos.
- ✓ Ofertas de 500.000,00 euros a lo largo de los 15 años de la concesión: 10 puntos.
- ✓ Al resto de ofertas presentadas por los licitadores, mayores de 75.500,00 euros y tras desochar asimismo aquellas que no resulten de interés y/o convenientes para el objeto del contrato que nos ocupa se les aplicará la siguiente fórmula:

$$Px = 10 \times ((0,0755 - Ix) / (0,0755 - 0,500))^2$$

Siendo:

Px: Puntuación otorgada a la oferta x.

Ix: Importe de las mejoras ofertadas, en millones de euros y con 2 decimales redondeados al alza, por la oferta x.

Las ofertas de cara a su valoración se actualizarán al momento actual descontadas al 3% anual, en el caso en el que se oferten mejoras a lo largo de una serie de años.

El concesionario oferta estas mejoras a su cargo y no se computan las mismas dentro del total de gastos de explotación recogidos en el modelo de liquidación que se recoge en el Anexo I (TG). El concesionario se compromete en la cuantía ofertada y para el desarrollo de los proyectos que corresponda, deberán ser previamente aprobados por el Ayuntamiento de Avilés.

Se informa favorablemente este ANEXO nº 3.

Avilés, 8 de abril de 2009

EL DIRECTOR GENERAL

EL DIRECTOR ECONOMICO - FINANCIERO

Fdo: José Manuel del Arco de Sousa

Fdo: Braulio Iglesia Álvarez



Ayuntamiento de Avilés

1193

Diligencia, la perdon yo, Pilar Portón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Interdepartamental de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo: Pilar Portón Domínguez

**ANEXO Nº 4. IV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL
PARA EL SECTOR DE REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE
VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA, MEDIANTE CONTROL HORARIO Y
CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTOS**

Avilés a 20 de abril de 2000.
LA SECRETARIA GENERAL

Fco. Pilar Pontón Domínguez,

34160

BOC núm. 193

puntos, a 1 de enero del año 2 se los entregará otros 1050, pudiendo acumular en este período los pendientes del 2007. Finalizado el bloque de dos años el contador de puntos se pondrá a cero. A 1 de enero del siguiente año (año 3) se asignarán 1050 puntos iniciándose de nuevo el proceso. Por lo tanto los puntos que sobran de un año para otro, no serán acumulables salvo lo dispuesto con anterioridad, y no darán derecho, en ningún caso, a su canje por dinero. La uniformidad pertenece a la Compañía, y será devuelta cuando un piloto cause baja, a solicitud de la Compañía.

Los pilotos, de acuerdo al número de puntos en su cuenta, podrán equilibrar las pérdidas y ganancias en la forma que estimen conveniente. Cada piloto se responsabilizará, en todo momento, de ir adecuadamente uniformado. Si un piloto agotase su puntuación, esta circunstancia no le eximirá de ir adecuadamente uniformado, aunque previa comunicación a la Compañía, podrá comprar, a su coste, prendas adicionales al valor de mercado del momento.

La puntuación asignada a cada artículo será revisada al final de cada año con el fin de adecuar la misma al coste real del artículo y en todo caso cuando la empresa cambie de proveedor.

A la entrada en vigor de este sistema de uniformidad, la Compañía, para los pilotos que se encuentren en la misma, creará las cuentas necesarias, dotándolas de la puntuación equivalente, según las circunstancias de cada piloto en el antiguo sistema de uniformidad.—Manuel Jiménez.—José A. Compañ Barea.

13712 RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio Colectivo Estatal para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.

Visto el texto del IV Convenio Colectivo Estatal para el Sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos (Código de Convenio n.º 9912845), que fue suscrito con fecha 17 de junio de 2000, de una parte por la Asociación Nacional de Empresas del Sector del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (ANEEV) en representación de las empresas del sector, y de otra por la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras (CC.OO.) en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 22 de julio de 2000. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

IV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA, MEDIANTE CONTROL HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTOS

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio General, por parte empresarial, la Asociación Nacional de Empresas del Sector del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública (ANEEV) y por parte de los trabajadores, la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras (CC.OO.) reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

El presente Convenio se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 83.2 del R.D. Legislativo 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores,

en conexión con su Disposición Transitoria Sexta, obligando a las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.

En virtud del presente Convenio, las partes acuerdan que a partir de la fecha de firma de este convenio se tenderá a que la estructura de la negociación colectiva en su ámbito quede definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenio, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica:

1. Convenio General del Sector de Regulación de Estacionamiento limitado de vehículos, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamiento: Con vocación de permanencia y estabilidad normativa a largo plazo para el sector de empresas de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control del cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento y su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo su ámbito y con la vigencia que en el propio convenio se establece.

2. Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma: Serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar las materias propias del ámbito de negociación autonómica o, en su caso, aplicar en cada comunidad autónoma los contenidos de los acuerdos de ámbito estatal que se puedan producir durante la vigencia de este Convenio General.

Dichos acuerdos podrán tener por objeto, entre otras materias, las siguientes:

- a) La aplicación concreta en su ámbito de acuerdos interconfederales.
- b) El establecimiento de las bandas salariales.
- c) Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

3. Convenios Colectivos de ámbito inferior a los descritos en puntos 1 y 2. Los convenios de ámbito inferior a los aquí descritos tendrán a entenderse a lo regulado en los convenios de ámbito estatal y autonómico, a medida que estos últimos vayan regulando las condiciones laborales del sector, de forma que los mismos vayan desapareciendo, siempre que exista convenio autonómico de referencia, y el mapa convencional de negociación se reduce a dos ámbitos territoriales, estatal y autonómico.

Artículo 4. Cobertura negociada.

Con los convenios especificados en el artículo anterior, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la cobertura de la negociación colectiva territorial en el ámbito del Convenio.

Artículo 5. Concurrencia de convenios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores los supuestos de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito se resolverán aplicando los principios enumerados en los artículos siguientes que resulten procedentes.

Artículo 6. Principio de jerarquía.

La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en este Convenio General en relación con esta materia.

Artículo 7. Principio de coherencia.

No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior.

Artículo 8. Principio de territorialidad.

Será de aplicación el convenio vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios.

Artículo 9. Principio de complementariedad.

De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad de este Convenio General respecto de los de ámbito inferior.

Artículo 10. Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación.

El esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

Oligencia, la ponga ya, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, con todo determinados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobada por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de agosto 2009.

1197

Avilés a 20 de Agosto de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

Primera.-Se reservan a la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:

- Condiciones generales de ingreso en las empresas.
- Modalidades de contratación de los trabajadores en la Empresa.
- Períodos de prueba.
- Clasificación y categorías profesionales.
- Principios generales de ordenación y prestación del trabajo.
- Normas mínimas sobre movilidad geográfica y funcional.
- Formación profesional.
- Ascensos.
- Jornada máxima efectiva de trabajo.
- Conceptos y estructura de las percepciones económicas, tanto las salariales como las no salariales, así como la tabla de salarios mínimos por categorías.
- Órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
- Suspensión y extinción de la relación laboral.
- Faltas y sanciones.
- Salud laboral y prevención de riesgos profesionales.
- Excedencias.
- Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

Segunda. En la negociación de ámbito autonómico, serán materias específicas de la negociación colectiva:

- El contenido obligatorio de los convenios.
- Concreción cuantitativa de las percepciones económicas cuyos conceptos y estructura estarán determinándose por la negociación de ámbito superior.
- Calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectiva.
- Vacaciones anuales.
- Licencias y permisos.
- Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.
- Cualesquiera otras materias resultadas expresamente por los convenios de ámbito superior a los de inferior.

Artículo 11. *Reserva material del nivel estatal*

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el mencionado artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas en el artículo 10, regla primera del presente Convenio, así como las que se reservan en el futuro a dicho ámbito.

Artículo 12. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio General es de obligada observancia para todas las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de Ayuntamiento, control de la OEA, mantenimiento de parquímetros y en general zonas azules cualquier otra actividad complementaria o accesoria y básica para el funcionamiento de la OEA, como pueda ser la retirada de vehículos en la vía pública cuando proceda; asimismo, será de aplicación a la actividad de retirada de vehículos de la vía pública y/o inmovilización de los mismos, y a la retirada de vehículos del depósito, siempre que sean prestados por concesión municipal.

Artículo 13. *Ámbito personal.*

El presente Convenio es de obligada observancia mínima para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional referido en el artículo precedente y para los trabajadores que presten sus servicios en las mismas.

Se excluye del ámbito del presente Convenio al personal directivo. Esta personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que por su resultado de aplicación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo, las empresas de disciplina viaria por concesión administrativa municipal que, en la fecha de entrada en vigor de este convenio, estuvieran adheridas a otro convenio colectivo de otro sector ya sea a través de un Convenio de empresa o directamente con carácter previo a la aplicación de este convenio, negociaran con la representación legal de los trabajadores en el interior de la empresa su inclusión o no a este convenio y ámbito de aplicación, de no haber acordado entre ambas partes, cualquiera de las dos partes podrá dirigirse a la comisión mixta paritaria de este convenio, para resolver sobre su inclusión o no. Si existiera acuerdo de aplicación, se conservará en todo caso las condiciones más beneficiosas que en su conjunto y cómputo anual, los trabajadores afectados pudieran estar disfrutando.

Artículo 14. *Ámbito territorial.*

Este Convenio General será de aplicación en todo el territorio del Estado Español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Ámbito material.*

1. El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.
2. Comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito general estatal previstas en el artículo 10 del presente Convenio.

Artículo 16. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del año 2010, y entrará en vigor el día siguiente de su firma, con la excepción de lo previsto en el párrafo siguiente.

La subrogación prevista en este convenio, para el colectivo que trabaja en la actividad de retirada de vehículos de la vía pública y/o inmovilización de los mismos, y a la retirada de vehículos del depósito, únicamente será de aplicación a las nuevas concesiones cuya publicación de los pliegos de condiciones oficiales tenga lugar posteriormente a la fecha de publicación de este convenio.

Artículo 17. *Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.*

1. La revisión del Convenio podrá pedirse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de antelación al término de su vigencia.
2. La parte que formule la denuncia deberá comunicarla a la otra parte, enviando copia a los efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
3. En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá la vigencia del anterior.
4. De no mediar denuncia, el Convenio se prorrogará automáticamente, por periodos anuales.

Artículo 18. *Condiciones más beneficiosas*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas, al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior.

Artículo 19. *Vinculación a la totalidad.*

1. Siendo las condiciones pactadas en todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anule o invalide alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.
2. En los Convenios Colectivos comprendidos en todos los ámbitos previstos en este Convenio se incluirá una cláusula de vinculación a la totalidad.

Artículo 20. *Comisión Mixta Paritaria.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo.

Esta Comisión Mixta estará integrada paritariamente por 6 representantes sindicales y 6 de las organizaciones empresariales firmantes del mismo.

En el acto de su constitución Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá dos secretarios, uno por parte empresarial y otro por parte sindical.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que si una de las partes acudiere a una de sus convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de sus votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Rd. Pilar Pontón Domínguez.

La Comisión se reunirá, al menos, una vez cada doce meses. Cuando sea requerida para la interpretación de ámbitos inferiores se reunirá a los quince días de haber sido convocada por cualquiera de las partes.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1.ª La interpretación del Convenio Colectivo así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

2.ª Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, con relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpusos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Acuerdo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expresita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este Acuerdo.

3.ª Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recavando la oportuna información a los afectados.

4.ª La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad reglada.

5.ª De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores esta Comisión será la encargada de emitir el informe previo para proceder a la extensión de los Convenios Colectivos.

6.ª Elaboración de estudios e informes que permitan a las partes firmantes la consecución de un acuerdo para proceder a la progresiva reducción de las horas extraordinarias y su sustitución por nuevos contrataciones.

7.ª Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.

8.ª Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Acuerdo, así como la necesaria adaptación a las modificaciones legislativas y/o las mejoras introducidas por los Acuerdos Interconfederales y en especial en lo referente a la adaptación y desarrollo de los que se relacionan en materia de Formación Continua.

Por otra parte la Comisión Mixta podrá solicitar informes periódicos por las partes signatarias del presente Convenio o aquellas otras que pudieran adherirse al mismo, del tenor siguiente:

1. Análisis de la situación económica social con especificación de las materias referentes a política y mercado de empleo, formación profesional, inversión, reconversión tecnológica, niveles globales de productividad, competitividad y rentabilidad del sector del Estacionamiento limitado de vehículos en la Vía Pública, así como previsiones inmediatas y a medio plazo elaboradas por una entidad reconocida, con periodicidad anual.

2. Informe acerca del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas, en el ámbito de empresa y propuesta de superación de las mismas. Será elaborado por las federaciones sindicales y la entidad reconocida, con periodicidad anual.

3. Ser informados de los trabajos, actuaciones y estudios realizados por el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

4. Análisis de la evolución del empleo trimestralmente, en los distintos sectores afectados por el Convenio, pudiendo acudir a las reuniones representativas de los sectores afectados.

5. Examen y seguimiento de los Reglamentos y Directivas europeas que influyan en el desarrollo de las empresas y sectores del ámbito de este Convenio.

6. Promocionar anualmente, en el ámbito sectorial, conferencias, jornadas, encuentros, etc., sobre la problemática del Sector.

Asimismo, la Comisión Mixta Paritaria estudiará, en el caso de que surja la necesidad, la posibilidad de añadir nuevas categorías profesionales a las aquí establecidas a petición de cualquiera de las partes y aprobada por este convenio, cualquier acuerdo a este respecto será por unanimidad de los componentes de la Comisión Mixta Paritaria.

El domicilio de la Comisión queda constituido a todos los efectos, en la sede de ANURE, sita en 28015 Madrid, calle Arzobispado, 17, 1.ºC.

Artículo 21. *Adhesión al Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.*

Cuando la Comisión Mixta Paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) vigente, acuerdo y Reglamento que las partes dan por ratificado.

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Ingreso y período de prueba

Artículo 22. *Condiciones generales de ingreso.*

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de empresas, de acuerdo con las normas del presente Convenio Colectivo General.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menor representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre la colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuren a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A todas las personas que les es de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Artículo 23. *Período de prueba.*

Todo ingreso laboral se efectuará con un determinado período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, según la clasificación del personal afectada en distintos grupos profesionales:

Personal superior y técnico: 6 meses.

Personal administrativo y de explotación: 3 meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo de 15 días para los contratos de duración inferior.

Contratos

Artículo 24. *Modalidad de contratos.*

A. El contrato eventual regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

A-1. La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce y en caso de renovarse por plazo inferior podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso puedan superarse los citados seis meses como límite máximo acumulado.

A-2. Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

B. El contrato de interinidad regulado en el artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, permitirá sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo y vacación del propio personal, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 48 de dicho Estatuto.

Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida que deberá ser expresa y perfectamente identificada en el momento de la firma del contrato.

C. Contrato por obra o servicio determinado. A efectos de lo previsto en el artículo 15.1 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de otros contenidos u objetos de este tipo contractual, con carácter general se identificarán como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que podrían ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes: Temporales de congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones y ventas especiales de servicios y productos propios o de terceros. Especificando la obra o servicio del mismo.

D. Contrato para el fomento de la contratación indefinida, aprobado como consecuencia del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo, y regulado en la legislación vigente en cada momento.

E. Las empresas no contratarán por ETT a ninguna persona para cubrir puestos previstos en las categorías de este Convenio que vayan a realizar su trabajo por un período superior a cuatro semanas naturales. No existiendo ninguna restricción para categorías no incluidas en este Convenio.

Las empresas contratarán en su plantilla el porcentaje para insumivél dos que esté establecida en la legislación vigente.

F. Cuando a un trabajador se le declare una invalidez por el órgano permanente de la Seguridad Social que le impida realizar las funciones pro-

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez

BOE núm. 193

Lunes 11 agosto 2008

34163

pas de su categoría profesional en la empresa, ésta estará obligada, si existen vacantes en otras categorías profesionales dentro de la empresa, cuyas funciones en su totalidad puedan ser desempeñadas por el trabajador y previa solicitud de éste dentro del plazo máximo de 1 mes a partir de la fecha en la que hubo resolución firme de la mencionada invalidez, a la adjudicación de la vacante al trabajador que la hubiera solicitado, salvo en aquellos casos en los que exista preferencia por haberse producido petición de reincorporación anterior en tiempo con reserva de puesto de trabajo.

CAPÍTULO II

Subrogación del personal

Artículo 25. Subrogación del Personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contratada, no llevará a efecto en los términos indicados en el presente Convenio.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un concreto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, Organismo Público o tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, concesión, restitución o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso correspondiera, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso correspondiera, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.

3. Trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

a. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del Cliente se incorporan a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso correspondiera.

b. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilan habiendo cumplido 64 años dentro de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso correspondiera; y trabajadores contratados en la modalidad de contrato de relevo, que tengan una antigüedad mínima en la misma de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata».

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 29 y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, bien la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo aburrirá la parte proporcional del periodo que a ella correspondiera, ya que el abono del otro periodo correspondiente al anterior adjudicatario, que deberá efectuarse en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa, entidad pública o privada cesante, y sucesor en la actividad y trabajador.

Artículo 26. División de Contratas.

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmente o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso correspondiera, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán, asimismo, los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 6 del artículo 25, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 27. Agrupación de Contratas.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto a todos aquellos trabajadores que, con independencia de su modalidad de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso correspondiera y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en las distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 6, ambos inclusive, del artículo 25 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 28. Obligaciones.

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operará en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, sin tratándose de las normales sustituciones que se producen entre las empresas o entidades públicas o privadas que llevan a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulta adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 29. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante. La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los TCI y TCE de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

Relación de personal especificando: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.

Fotografía de los contratos de trabajo del personal afecto por la subrogación.

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente entidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artículo 30. Clasificación profesional.

La clasificación profesional del personal contemplada en el presente Convenio Colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

34164

Lunes 11 agosto 2008

BOE núm. 193

ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener previstas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

No obstante, todas las categorías profesionales existentes en los centros de trabajo de las empresas afectadas por este convenio, deberán encuadrarse en alguna de las aquí establecidas, en los convenios de ámbito inferior se deberá reclasificar de acuerdo a las categorías aquí establecidas.

Artículo 31. Grupos profesionales.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- a) Personal Superior y Técnico.
- b) Personal Administrativo e Informático.
- c) Personal de Control de Explotación, y Mantenimiento.
- d) Personal de Explotación.

Artículo 32. Definición de los Grupos Profesionales y descripción de sus funciones.

Personal Superior y Técnico. El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que, tras haber obtenido titulación acreditada por la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de la buena marcha de la empresa en cualquiera de sus áreas y campos de actuación, con independencia de que pueda tener o no personal subordinado a su cargo.

Las categorías encuadradas dentro de este grupo profesional serán las siguientes:

A-1 Técnico/a Superior. Es quien estando en posesión de un Título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realiza o no, de forma habitual, funciones directivas.

A-2 Técnico/a Medio. Es quien estando en posesión de un Título expedido por las Escuelas Técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

A-3 Diplomado/a. Es quien poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades Universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

A-4 Técnico/a sin titulación. Es quien lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de una dilatada y demostrable experiencia, concurra o no personal bajo su dependencia.

Artículo 33. Definición del grupo profesional Administrativo e Informático y de sus categorías profesionales.

El subgrupo profesional de Administrativo comprende a quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que se le asignen, ejecutan de forma habitual las funciones propias de su categoría en el ámbito. Lo componen las siguientes categorías:

I.B.1 Jefe/a de Servicios. Es quien bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo dando órdenes al personal que requieran tales departamentos o servicios.

I.B.2 Jefe/a de Sección. Es quien a las órdenes del Jefe/a de Servicio, si la hubiere, se encarga de la organización, gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

I.B.3 Oficial Administrativo/a. Es quien tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

I.B.4 Auxiliar Administrativo/a. Es quien con alguna experiencia en labores administrativas, a las órdenes de personal superior, realiza operaciones administrativas de poca complejidad, y en general todas aquellas

funciones inherentes al trabajo de oficina que fundamentalmente son mecánicas y requieren poca grado de iniciativa correspondientes a los distintos departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa.

I.B. El subgrupo profesional de personal de Informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de Sistemas y Organización.

I.B.1 Analista de Proceso de Datos. Es quien verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, flujos de datos y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

I.B.2 Programador/a. Es quien estudia los procesos complejos pre-definidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de las mismas y documenta el manual de consulta.

I.B.3 Operador/a. Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Artículo 34. Definición del grupo profesional de Control de Explotación.

El grupo profesional de personal de Control de Explotación se compone por quienes, con los conocimientos necesarios y bajo los órdenes y supervisión del personal adscrito al grupo profesional A y B, tiene a sus órdenes al personal adscrito al grupo profesional D. Adopta medidas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios, determina y controla la corrección y disciplina de los servicios o zonas a su cargo, realizando trabajos de la máxima confianza y discreción, bajo los órdenes directos del personal adscrito a los grupos profesionales A y B.

C.1 Jefe/a de Centro. Es quien bajo las instrucciones de la dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del Centro de Trabajo, coordinando los servicios existentes en el mismo.

C.2 Encargado/a de Explotación. Es quien bajo los órdenes de la Jefe/a de Centro o personal superior está encargado de orientar, dirigir a la unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre el personal bajo su responsabilidad.

Artículo 35. Definición del grupo profesional de Explotación.

El grupo profesional del personal de explotación se compone de quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propias de la explotación y concreto funcionamiento de los Centros de Trabajo de las empresas, que les son encomendados en consecuencia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

D.1 Inspectores. Es quien supervisa y apoya el trabajo de las/os Controladores/as de la zona azul, para determinar la corrección en el trabajo y las normas señaladas por la Empresa. Podrá realizar trabajos que requieran la máxima confianza y discreción bajo los órdenes de su Jefe inmediato.

D.2 Controlador/a. Es quien habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de 18 años, que tiene como funciones las establecidas en la Ordenanza Municipal correspondiente, siendo sus funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la zona regulada, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia o denuncia, deberá informar a los titulares del cumplimiento de la Ordenanza Municipal a este respecto, bajo los órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máxima espontaneidad e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

D.3 Grúa/a. Es quien estando en posesión del permiso de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento básico y limpieza de la grúa.

D.4 Administrativo de Depósito. Es quien bajo la supervisión del jefe/a de Servicio o su inmediato superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción, y salida de vehículos, tales como fotocopia de partes de los documentos analógicos, descarga y archivo de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en ordenador, encargándose del

Avilés a 20 de Abril de 2008.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez.

cobra de las tasas correspondientes, la caja, el teléfono, la atención al público, así como cualquier otra tarea necesaria para la realización de estas funciones.

D.5. **Préfito/Personal auxiliar/Ayudante de Depósito.** Es quien se encarga del engranche y desenganche de las vehículos a la grúa así como de trabajos análogos sin especialización.

D.6. **Limpieza.** Están ocupados de los trabajos de limpieza de las instalaciones de los Centros de Trabajo de la Empresa.

D.7. **Técnicos de Mantenimiento.** Es quien a las ordenes del jefe/a de servicio o su superior/a, tiene la responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento, reparación y limpieza de las máquinas expendedoras de tickets, terminales y aparatos de comunicación, así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona O.R.A., se responsabilizará del desarrollo correcto del trabajo de los controladores o vigilantes del centro/centros. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la dirección de la empresa con ese fin. También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las ordenes y supervisión de su Jefe inmediato.

D.8. **Ayudante de Conservación.** Es el trabajador/a que a las ordenes de su superior inmediato realiza funciones de colocación integral, mantenimiento y limpieza exterior de expendedoras de tickets, terminales, aparatos de comunicación y conservación de toda la señalización vertical y horizontal de toda la zona de estacionamiento regulada, no teniendo responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la Dirección de la empresa con este fin.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo y moviñdades.

Artículo 36. *Facultades organizativas del trabajo.*

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la Dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Artículo 37. *Rendimientos productivos.*

De conformidad con lo previsto en los artículos 5 a) y 20. 2, del Estatuto de los Trabajadores, éstos realizarán la prestación de sus tareas o servicios concertados con las empresas, de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a sus puestos de trabajo.

Las empresas podrán consecuentemente implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores de las empresas. En tales casos, los trabajadores deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa indique en el ejercicio regular de sus facultades directivas, considerándose que el tipo de actividad que se desarrolla en el sector y en sus empresas depende en gran medida de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes posible. A estos efectos se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

Por tanto, el sostenimiento los niveles de empleo adquiridos dependerá del cumplimiento de tales instrucciones en relación con la prestación del servicio y de la plena satisfacción del cliente.

La conducta laboral de los trabajadores tiene la exigencia impuesta de una correcta relación con el cliente y destinatario del servicio, por tanto, se evitará cualquier tipo de conducta o comportamiento que pueda resultar negativamente en la comunidad y satisfacción del cliente.

Artículo 38. *Movilidad funcional.*

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la Dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente el trabajador.

En razón del mismo principio de movilidad, las empresas podrán cambiar a sus trabajadores, en o dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando éstos se encuentren en el mismo municipio.

Salvo que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo, si coincide con el de su

jornada habitual, deduciéndose abonar siempre los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Artículo 39 bis. *Movilidad geográfica por motivos de violencia de género.*

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 39. *Trabajos de categoría profesional superior.*

En razón de una mejor organización las empresas podrán destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos para el personal, y de ocho meses durante un año u once meses durante dos para el personal de administración, implicará el ascenso automático del trabajador cubriendo a todas las efectos la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, salvo que tal vacante sea como consecuencia de una sustitución por I.T. o excedencia.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 40. *Trabajos de categoría profesional inferior.*

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole en todo caso la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándole, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 41. *Pollivalencia funcional.*

Existirá pollivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de una categoría profesional.

En tales casos, coexistirá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes con relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que perteneciera a categorías profesionales distintas a la suya.

CAPÍTULO V

Promoción laboral y ascenso

Artículo 42. *Ascensos.*

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos trabajadores que en cualquier caso deberá ejercitarse por las empresas de conformidad con lo establecido en este Convenio General, se establece un doble sistema de ascenso profesional dentro de las empresas, a saber:

- Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.
- Por concurso/posición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser ascendidas las personas de sexo menor representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

En ámbitos interiores de negociación colectiva no aplicados que sistema será el de aplicación y de ser ambos, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar uno u otro sistema, igualmente se esta procederá, cuando corresponda por la convocatoria de un concurso/posición, la composición del Tribunal Evaluador que, sin perjuicio de los

Diligencia, la pongo ya, Pilar Pontón Dominguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de asesoramiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 20 de abril de 2008, han sido determinados por la Comisión Informadora Urbana, Social y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno de sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

Avilés a 20 de Abril de 2008.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo. Pilar Pontón Dominguez

membros que la Dirección indique, ostentará siempre la presencia de un delegado o representante del personal.

Será facultad de la representación de los trabajadores recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa así como ser informados, con carácter previo, en caso de convocarse, de cualquier concurso/oposición.

En el sistema de concurso/oposición y en la evaluación objetiva las empresas, en la confección del sistema de cómputo o puntuación, tendrán en cuenta las siguientes circunstancias objetivas: antigüedad del trabajador en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, compromiso del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y pruebas a efectuar y su puntuación.

Las empresas que lo interese podrán sustituir el concurso/oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, según se a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada.

Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente, respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo carácter profesional comporte funciones de mando y de especial confianza, desde la categoría profesional de Encargado/a, en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

CAPÍTULO VI

Conceptos y estructura salarial

Artículo 43. *Conceptos salariales.*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya realicen el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 44. *Conceptos no salariales.*

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones del sistema protector de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, rescisos de contrato y jubilaciones.

Artículo 45.

El salario, su abono y su imputación. La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con igual salario, sin discriminación alguna.

El salario, salvo que se indique otra cosa por Convenio Colectivo de ámbito inferior o por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador por una actividad productiva normal y dentro de la jornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este Convenio Colectivo General, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada real y efectiva que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o a más tardar dentro de los tres primeros días del mes siguiente.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando correspondiera.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al trabajador, individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo que se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo que por Convenio Colectivo, o por organización informática de la empresa que obtenga la correspondiente autorización o por Acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores se haya establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compon

gan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan.

Artículo 46. *Estructura del salario.*

En la estructura del salario se distinguirán el salario base y los complementos del salario.

Se considerará salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban relacionarse al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo: Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de la que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado. En este grupo se incluirán quebrantos de moneda, plus de idiomas, nocturnidad, etc.

De calidad o cantidad de trabajo: El trabajador los percibirá, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.

De naturaleza personal: Serán aquellos complementos que el trabajador percibe por algún tipo de vinculación o característica personal. En este grupo estaría incluida la gratificación por antigüedad y tendrán la consideración de consolidables.

En materia de abstracción y compensación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 47. *Antigüedad.*

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

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

A los tres años de antigüedad, se percibirá el 3% sobre el salario base.

A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5% sobre el salario base.

A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10% sobre el salario base.

A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15% sobre el salario base.

A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20% sobre el salario base.

A los veinticinco años de antigüedad, se percibirá el 25% sobre el salario base.

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

3. Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente Convenio estén percibiendo por el cumplimiento de antigüedad cantidades superiores a las que resulten de lo aquí pactado, continuarán cobrando la diferencia a su favor como complemento personal no absorbible y consolidable, actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del trabajador. Revocado el resto al complemento personal de antigüedad definido en este Convenio, que quedará sometido a lo determinado en el mismo.

En ámbitos inferiores podrá pactarse cualquier modificación de este artículo por acuerdo entre las partes.

Artículo 48. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos extraordinarias anuales, a las que tendrán derecho todos los trabajadores del sector, que se abonarán a razón de 30 días de salario base más antigüedad. Dichas pagas se harán efectivas en los meses de junio y diciembre y se devengarán en los siguientes plazos:

Paga de junio: del 1 de enero al 30 de junio y con arreglo a los salarios vigentes al 30 de junio.

Paga de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre y con arreglo a los salarios vigentes a diciembre del año en curso.

El personal afectado por Convenio de ámbito inferior tenga distribuidos su salario anual en un número mayor de Pagas Extraordinarias, mantendrá el número de las mismas que perciba a la firma del presente Convenio. No obstante las diferentes representaciones podrán acordar que los mismos se ajusten a lo determinado en el presente Convenio.

Diligencia, la ponga yo, Pilar Pantoja Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estas pólizas han sido vistas en la Comisión de Estudio para la implantación del Servicio Desplazamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminadas por la Comisión Informativa de Planificación y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobadas por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo: Pilar Pantoja Domínguez

Artículo 49. Horas Extraordinarias.

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractualmente establecida o, en todo caso, de la que este Convenio Colectivo General establece.

Las horas extraordinarias se abonarán y/o compensarán en la forma en que se acuerde en ámbito inferior.

Artículo 50. Tabla salarial de mínimos por categorías.

Se establece para las provincias donde no exista Convenio Colectivo vigente y con independencia de la categoría profesional, la obligación de abonar como mínimo a los trabajadores, a jornada completa y no sometidos a contratos formativos, los salarios abajo indicados en función de la categoría a la que pertenezcan.

Se pacta para todas las categorías profesionales reflejadas en el convenio salvo para la categoría de controlador, una subida salarial del IPC real del año correspondiente a la subida más un punto, para cada año de vigencia de este convenio (años 2007, 2008, 2009 y 2010). En el caso de que el IPC previsto del año de que se trate sea menor al IPC real y definitivo para ese año se procederá a la revisión de la subida efectuada en la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto.

La categoría profesional de Controlador tendrá los siguientes salarios mínimos de garantía no revisables para cada uno de los años de vigencia de este convenio, a excepción de lo recogido a continuación para el 2009:

- Año 2007: 11.000,
- Año 2008: 11.500,
- Año 2009: 11.700 (si el IPC real 2009 aplicado sobre el salario 2008 supera la cantidad de 11.700, se abonará la cantidad que resulte)
- Año 2010: 12.500,

		Quincenas
B.2.1	Analista de Proceso de Datos	16.082,04
B.2.2	Programador/a	15.375,63
B.2.3	Operador/a	13.113,47
<i>Grupo C) Control de Explotación.</i>		
C.1	Jefe/a de Centro	15.982,04
C.2	Encargado/a de explotación	15.375,63
<i>D) Explotación.</i>		
D.1	Inspector/a	11.802,12
D.2	Controlador/a (contables definitiva)	11.500,00
D.3	Grúata	14.260,80
D.4	Administrativo/a de depósito	11.330,00
D.5	Puón/personal auxiliar/Ayudante de depósito	11.060,97
D.6	Personal de limpieza	11.060,97
D.7	Teo/a. de mantenimiento	11.034,09
D.8	Ayudante de conservación	11.060,97

Plus de Recaudación. Los trabajadores de cualquier categoría profesional de las previstas en este Convenio que entre sus funciones no tengan asignada la recaudación y realicen ésta, cobrarán un plus por este concepto que se adicionará al salario de su categoría y que como mínimo será de 35 € al mes o su parte proporcional.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 51. Jornada laboral.

La jornada laboral será de 1.731 horas anuales para el personal contratado en el servicio de estacionamiento regulado de superficie y para el personal de gran contrato en las nuevas concesiones del servicio de grúa que sean llamadas a concurso después de la publicación de este convenio colectivo. Para el personal contratado en el servicio de grúa la jornada será de 40 horas de trabajo efectivo a la semana de promedio en cómputo anual, respetándose en su caso, las jornadas inferiores reguladas en convenios colectivos de otros ámbitos; esta jornada se mantendrá hasta la finalización de la contrata y sus prórrogas.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes turnos entre el personal para asegurar el servicio, desde las cero a las veintidós horas, durante los trececientos sesenta y cinco días al año.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a domingo, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, en turnos de mañana, tarde y noche cuando se trabaje las 24 horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día; todo ello de conformidad con la normativa vigente.

Dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a cumplir los servicios de carga y/o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que están iniciadas con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo. El exceso de jornada será compensado como hora extraordinaria.

Cada año se establecerá un calendario laboral específico de cada trabajador o puesto de trabajo en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, las festivas, las vacaciones y los turnos y turnos diarios o semanales. Este calendario laboral deberá ser publicado antes del día 31 de diciembre del año anterior al de su vigencia.

Artículo 52. Festivos y descansos.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán de los días festivos que legalmente les correspondan a tener en su respectivo calendario laboral. En el caso de que no pudieran disfrutar un determinado día festivo por coincidir en día de trabajo se compensará por otro en jornada diaria a disfrutar, como máximo, dentro los dos meses siguientes y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal, salvo pacto en contrario.

Los descansos entre jornada diaria de 13 horas y el semanal de 36 horas, se respetarán en las condiciones más beneficiosas, y podrán ser computados y permutados en los términos del Art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que resulten finalmente disfrutados tales períodos de descanso. En todo caso, el descanso entre jornadas diarias

(Quincenas)

Tablas salariales definitivas año 2007 (5,2%)

Grupo A) Personal Superior y Técnico

A.1	Técnico/a Superior	16.073,54
A.2	Técnico/a Medio	15.596,11
A.3	Diplomado/a	15.510,54
A.4	Técnico/a sin titulación	15.277,83

Grupo B) Personal Administrativo e Informático

B.1.1	Jefe/a de Servicios	15.516,54
B.1.2	Jefe/a de Sección	15.277,83
B.1.3	Oficial Administrativo	14.927,70
B.1.4	Auxiliar Administrativo	11.410,93
B.2.1	Analista de Proceso de Datos	15.516,54
B.2.2	Programador/a	14.927,70
B.2.3	Operador/a	12.731,51

Grupo C) Control de Explotación

C.1	Jefe/a de Centro	15.916,54
C.2	Encargado/a de explotación	14.927,70

D) Explotación.

D.1	Inspector/a	11.450,36
D.2	Controlador/	11.000,00
D.3	Grúata	13.845,53
D.4	Administrativo/a de depósito	11.000,00
D.5	Puón/personal auxiliar/Ayudante de depósito	10.738,80
D.6	Personal de limpieza	10.738,80
D.7	Teo/a. de mantenimiento	11.638,00
D.8	Ayudante de conservación	10.738,80

Tablas salariales provisionales año 2008 (8%)

Grupo A) Personal Superior y Técnico

A.1	Técnico/a Superior	16.555,76
A.2	Técnico/a Medio	16.068,99
A.3	Diplomado/a	15.982,04
A.4	Técnico/a sin titulación	15.738,16

Grupo B) Personal Administrativo e Informático

B.1.1	Jefe/a de Servicios	15.992,04
B.1.2	Jefe/a de Sección	15.736,16
B.1.3	Oficial Administrativo	15.375,63
B.1.4	Auxiliar Administrativo	11.792,89

Compañía, la pongo yo, Pilar Montón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que ambas plegadas han sido vistas en la Comisión de Estudio para la implantación del Sistema de Estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminadas por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobadas por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

1707

Avilés, a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Montón Domínguez.

34158

Lunes 17 agosto 2008

núm. 193

suma será inferior a 12 horas con las excepciones dispuestas en el artículo siguiente.

Artículo 63. Trabajo a turnos y trabajo nocturno.

En aquellas empresas, establecimientos o centros de trabajo en que se trabaje a turnos o jornada continuada, con el descenso de 15 minutos considerado como trabajo efectivo, los turnos serán de mañana y/o tarde y/o noche, de forma que determinados trabajadores ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún trabajador salvo adhesión voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de una hora. Cuando a la empresa para comunicar la falta de relevo. El tiempo trabajado durante la espera, será compensado con el descanso correspondiente o abonado como hora extraordinaria.

Tendrá la consideración de horario nocturno aquél que abarque a partir de las 22 horas a las 6 de la mañana. Los trabajadores que presten sus servicios en este horario percibirán un plus equivalente al 25% del salario base/vía, por día efectivamente trabajado o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

El trabajador menor de dieciocho años no podrá ser adscrito al turno o jornada nocturna ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.

Artículo 64. Vacaciones.

Las vacaciones consistirán en treinta y un días naturales o su correspondiente proporción. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del primero de enero al treinta y uno de diciembre del año natural que se trate.

Se disfrutará en el transcurso de todo el año, garantizando 10 días entre el 15 de junio y 15 de septiembre, salvo pacto en contrario.

La dirección de las empresas, en méritos de la facultad organizativa del trabajo propondrá a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, dentro del primer trimestre del año natural que se trate, la distribución de los diversos períodos vacacionales de sus trabajadores.

En ningún caso las vacaciones anuales son compensables económicamente y su disfrute caducará, salvo que se establezca lo contrario entre las partes, el último día de cada año natural.

Cuando el período de suspensión por maternidad coincida con el período de vacaciones fijado en el calendario laboral, se garantizará el disfrute de la totalidad de ambos derechos.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 43.6 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 65. Permisos y reducciones de jornada.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestase servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.
- b. Un día por traslado de su domicilio habitual.
- c. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, el plazo será de cinco días.
- d. Por la boda de un familiar de primer grado y hermanos un día.
- e. A los trabajadores que ostenten cargo de representación sindical, se les concederá el permiso horario que legalmente esté establecida.
- f. Las/los trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Podrán, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso, de dos semanas laborales completas, que se sumarán a las legalmente establecidas por maternidad y/o paternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que la trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, en derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. I.P.R.I. art. 26.6.

4. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien preste cuidados del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituya un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que no reincorporará a su jornada ordinaria.

h. Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciséis horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.

i. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

No se computarán como faltas de asistencia, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo se equiparará las parejas de hecho legalmente acreditadas como tal al matrimonio con la sola excepción del apartado a) de este artículo.

Artículo 66. Licencias.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 67 de este Convenio General, las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estos días oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan

preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador del permiso de conducir.

En ámbitos inferiores de negociación convencional podrán establecerse o concretarse nuevos supuestos mercedados de licencias sin retribución.

CAPÍTULO VIII

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 57. Excedencias y suspensiones.

Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. La excedencia forzosa computará reserva del puesto de trabajo, con las limitaciones que se incluyen más adelante y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación mínima de 30 días.

A la excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

a. Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c. Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específicos y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

d. A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preceptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

e. A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cambio de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante genere derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarse en dicho plazo se entenderá decidida la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

B. La excedencia voluntaria se solicita con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerla aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que correspondiera y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reincorporar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por él solicitada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitable, su

intención de reincorporarse con una antelación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

Suspensiones.

A. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad: En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta resultara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se desconte del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá afectado, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cuñado, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los interesados y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesaria el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como

Diligencia, la ponga ya, Pilar Pradón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Trabajo para la implantación del servicio de mantenimiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2008, han sido dictaminadas por la Comisión Interactiva de Ambiente y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobadas por el Jefe en sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

Avilés a 20 de Abril de 2008
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo.: Pilar Pradón Domínguez

1706

en los previstos en el siguiente apartado y en el art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

4. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 46.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de las periodos de descanso por maternidad regulados en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previa legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constata la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previa acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar el ejercicio de este derecho al empresario, con una antelación mínima de quince días a contar desde la fecha prevista de parto.

Artículo 58. Extinción del Contrato de Trabajo.

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son establecidas en la legislación vigente, por el acuerdo entre trabajadores de un establecimiento o empresa y su Dirección.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador se establece que quien desee cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

Personal Superior, Técnico y Administrativo: un mes natural.
Resto del personal: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preaviso con suficiente antelación dará derecho a que se deduzca de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente a las partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador el preaviso establecido, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador, éste tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés de mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contratado, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación. De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Artículo 59. Jubilación.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pendiente contrato de reserva, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 18/1998.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/86 de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador receptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

Para facilitar el acceso al trabajo de personal joven desempleado, se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad para todo aquel trabajador afectado por este Convenio Colectivo General,

salvo que no posea la edad necesaria para lograr la prestación por jubilación.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente en la empresa, con una antigüedad de diez años, como mínimo, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones no disfrutadas de acuerdo con la escala definida en este artículo. El disfrute de las vacaciones se hará efectivo cuando lo solicite el trabajador, debiendo comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el pronto de vacaciones, de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho.

60 años. 6 meses de vacaciones.
61 años. 6 meses de vacaciones.
62 años. 4 meses de vacaciones.
63 años. 3 meses de vacaciones.
64 años. 2 meses de vacaciones.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo recomiendan que en ámbitos inferiores se adecue este artículo.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 60. Faltas y sanciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y el Convenio Colectivo aplicable.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y las hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones o otra disminución de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 61 y siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía de grado de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

Artículo 61. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que exista causa justificada.
- El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- La no comparecencia, con excusa y/o falta de asistencia al trabajo, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.
- La falta de aseo o limpieza personal.
- La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.
- Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones producen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- Reunirse dos o más colaboradores/vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez

l. Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

m. El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 62. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

- Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.
- Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La falta notoria de respeto y consideración al público.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.

g. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, foto o tarjeta de control.

h. La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

i. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la hora laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materia de la empresa sin la oportuna autorización.

j. La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

k. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

l. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

m. Proposición de falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.

n. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

o. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

p. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

q. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

r. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

s. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

t. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

u. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

v. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

w. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

x. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

y. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

z. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Consta que accede por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

a. Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b. Agredir de palabra o físicamente a un compañero o a un subordinado.

Artículo 64. *Sanciones.*

Aplicación

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostentan la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente sancionatorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte el interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente sancionatorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si esta viere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, comenzando a computar este tiempo a partir de que la empresa tuvo constancia de su cometimiento.

TITULO II

De la formación profesional

Artículo 66. *Formación Profesional.*

En esta materia se estará dispuesto en el Real Decreto 806/2007 de 11 de Abril y a lo que se establezca en la demás legislación vigente, siendo la Comisión Mixta Paritaria de este Convenio, la que una vez conocida la misma, la desarrollará y se acordará final futura parte de este Convenio Colectivo como anexo.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General tienen derecho a que se facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias o de Cursos de Formación Ocupacional

Diligencia, la pongo yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de asesoramiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 7 de abril de 2008, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

Avilés a 20 de abril de 2008.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez

34162

Lunes 11 agosto 2008

BOC núm. 193

Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo General tendrán derecho:

- A permisos retribuidos para asistir a exámenes.
- A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc. y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.
- A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquél que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condiciona la realización del trabajo.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Los cursos de reciclaje así como los que se realicen por expreso interés de la empresa serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, sin que en este último caso la compensación pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria. Podiéndose pactar entre las partes bien la compensación horaria, o la económica.

La Comisión Paritaria de Formación Profesional y Continua, de forma directa u en régimen de concierto con centros oficiales, homologados o reconocidos, organizará de forma periódica, cursos de formación profesional para la adaptación de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector, así como su adaptación a las modificaciones técnicas operadas o previstas para los puestos de trabajo de los diversos establecimientos o centros de trabajo de las empresas del sector.

Si los trabajadores solicitaran el amparo del artículo 56, bien sea sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y de su actividad la condiciona.

TÍTULO III

Derechos de representación del personal y sindicatos

Artículo 66. *Derechos de Representación.*

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente a un determinado Sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos Delegados de Personal o Miembros de Comités de Empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos retribuidos correspondientes a fin de que obtengan las acciones facilitadas en su labor de negociadoras y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa, Delegado de Personal o Sección Sindical, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento, promotor de la misma, siempre que con carácter previo, se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del Orden del Día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la Asamblea así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo requiere las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las Asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del Orden del Día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que los sean de

aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 58, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o estatal en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresas tendrán derecho dentro de cada empresa, a la acumulación de horas sindicales, en favor de uno o varios de los miembros de la misma empresa. Para ello mensualmente o por períodos temporales superiores, si así lo determina por parte del Sindicato al que pertenecían los delegados o miembros de comité, se comunicará por escrito a la empresa con una antelación de 15 días al inicio del mes en el que se va a realizar o iniciar la acumulación, indicando la persona o personas en que se van a acumular las horas sindicales y adjuntado la aceptación individual de los Delegados y Miembros de Comités referentes del crédito horario.

Artículo 67. *Información a Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y a los Delegados de Personal, derecho a:

- Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los aspectos objetivos para efectuar su seguimiento:

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la Memoria y cuantos documentos se dan a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de total o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquier de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación con las estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de simetría, movimiento de egresos e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC-1 y 2 a la Seguridad Social.

También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

- A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre las pautas, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

TÍTULO IV
Salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 70. *Criterios generales.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y sus diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente sobre la materia y que sea de aplicación.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo si es que así fuera, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán si existieran, los representantes sindicales de los trabajadores así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramiento de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo, comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiere contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores afectados.

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá la información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las modificaciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio Colectivo una revisión médica anual realizada por especialistas médicos. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento.

En cuanto a determinados puestos de trabajo serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidos o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de atención, etc.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus represen-

Osntar la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso, podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamaciones de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de apartanidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos y a las prescripciones que las reglamentan que la desarrollan, establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 68. *Cuenta Sindical.*

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documental mente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la Central Sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad retenida.

La Dirección de las empresas entregará copia del estado de transferencia a la representación del Sindicato.

Artículo 69. *Garantías Sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

Ningún miembro del Comité de Empresa ni Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá transmitirse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o sus representantes Delegados de Personal y el Delegado Sindical de la Organización a la que pertenece, en el supuesto de que se conociera por la Dirección de la empresa su Central Sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores, en los supuestos de suspensión o modificación de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Disponerán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, en el ámbito de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin que se rebase el máximo total que por Ley correspondiera en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo en tal caso quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa indicando el periodo de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la ausencia de los mismos a causas de formación organizadas por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

Diligencia laengo y/o. Mtro. Ramón Domínguez, Secretario General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de asesoramiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno municipal celebrado el día 17 de abril de 2009.

Avilés el 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA CLN RAL

Fdo. Mtro. Ramón Domínguez

antes y de la representación sindicalizada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores, 1 Delegado de Prevención,
- De 50 a 100 trabajadores, 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores, 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores, 4 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

Finalmente, el empresario viene obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

Las empresas desarrollarán un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales para los delegados de prevención que carezcan del mismo al ser nombrados.

Los Delegados de Prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representantes del personal.

Artículo 71. Implantación de la Actividad Preventiva.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema General de Gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la Empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para Seguridad y Salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deberán desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los datos para la salud que se hayan producido.

Cuando los Resultados de la evaluación de riesgos lo hiciera necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Artículo 72. Recursos para las actividades preventivas.

La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo, los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantiene la situación que determina su presencia.

Se nombrará a un Trabajador Designado en las actividades de prevención con la capacidad necesaria y con experiencia en este tipo de actividades, o que al menos realice el Curso de Capacitación para el desempeño de las funciones de Nivel Básico.

Asimismo, se designará a la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios. El número de trabajadores designados se determinará en función del número de trabajadores y teniendo en cuenta los distintos turnos de trabajo. Los trabajadores encargados de las medidas de emergencia serán los responsables de aplicar lo establecido en el Plan de emergencia.

Los trabajadores encargados de las medidas de emergencia deben ser formalmente designados y formados y su nombramiento debe ser comunicado a los representantes de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal

efecto en su caso se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Artículo 73. Protección de la maternidad.

Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en las disposiciones decimo primera y decimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

Además en caso de riesgo durante el embarazo y el periodo de lactancia, o tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados involuquen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del niño, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 25.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto en función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En ambos casos inferiores negociarán un complemento para mejorar el porcentaje de la base reguladora durante todo el periodo.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 20.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 74. Compromiso en igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio, reconocen la importancia de la aparición y difusión de la Ley de Igualdad, y por ello se comprometen a:

En el primer trimestre del décimo año de vigencia de este convenio, reunirá la Comisión Mixta Paritaria del mismo, con el fin de constituir la Comisión de Igualdad, integrada paritariamente por ambas partes y que fijará su propio reglamento de funcionamiento.

Artículo 75. Cláusula de Desempeño.

Aquellas empresas que por razones económicas-financieras no puede son hacer frente a los incrementos salariales pactados en Convenios Colectivos del sector, sea cual sea su ámbito de aplicación, deberán acreditar de forma objetiva y fehaciente las causas por las que el referido incremento cuestiona la viabilidad de la empresa.

Para poderse acoger al descuelgue durante el año o ejercicio correspondiente, las empresas deberán comunicar su intención, a más tardar, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial correspondiente, a la Comisión Paritaria del referido Convenio así como a la representación de los trabajadores en la empresa si existiera.

1215

MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

13713

ORDEN ITC/2382/2008, de 5 de agosto, por la que se modifica la Orden ITC/464/2008, de 20 de febrero, por la que se regulan las bases, el régimen de ayudas y la gestión de la acción estratégica de telecomunicaciones y sociedad de la información dentro del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica, 2008-2011.

La Orden ITC/464/2008, de 20 de febrero, por la que se regulan las bases, el régimen de ayudas y la gestión de la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información dentro del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica, 2008-2011, fue publicada en el «Boletín Oficial del Estado» núm. 41, de 26 de febrero de 2008.

Con posterioridad se ha advertido la necesidad de incorporar nuevos tipos de proyectos y acciones objeto de ayuda, así como introducir ajustes que afectan a la regulación de algunos subprogramas. Por otra parte, se ha considerado conveniente modificar la redacción de determinados apartados, a fin de que su aplicación resultase más clara para los agentes involucrados.

En particular, se incorporan como proyectos financiables, dentro del Subprograma Avanza I+D, los proyectos de innovación en materia de procesos y de organización, en los términos y condiciones del Marco Comunitario sobre Ayudas Estatales de Investigación y Desarrollo e Innovación (2006/C 323/01).

Asimismo, se modifican en el Subprograma Avanza Servicios Públicos Digitales, algunos aspectos que afectan a los tipos de proyectos y acciones financiables, el presupuesto mínimo y los criterios de valoración.

En su virtud, dispongo:

Uno.—Modificación de la Orden ITC/464/2008, de 20 de febrero, por la que se regulan las bases, el régimen de ayudas y la gestión de la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información dentro del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica, 2008-2011.

La Orden ITC/464/2008, de 20 de febrero, por la que se regulan las bases, el régimen de ayudas y la gestión de la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información dentro del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica, 2008-2011, queda modificada como sigue:

Uno. Al final del apartado sexto.2 se añaden los siguientes nuevos párrafos:

g) **Proyectos de innovación en materia de procesos:** La aplicación de un método de producción o suministro nuevo o significativamente mejorado (incluidos cambios significativos en cuanto a técnicas, equipos y/o programas informáticos). No se consideran innovaciones los cambios o mejoras de importancia menor, el aumento de las capacidades de producción o servicio mediante la introducción de sistemas de fabricación o logística muy similares a los ya utilizados, el abandono de un proceso, la mera sustitución o ampliación de capital, los cambios exclusivamente derivados de variaciones del precio de los factores, la personalización («customization»), los cambios periódicos de carácter estacional u otros y el comercio de productos nuevos o significativamente mejorados.

h) **Proyectos de innovación en materia de organización:** La aplicación de un nuevo método organizativo a las prácticas comerciales, la organización del centro de trabajo o las relaciones exteriores de la empresa. No se consideran innovaciones los cambios en las prácticas comerciales, la organización del centro de trabajo o las relaciones exteriores basados en métodos organizativos ya empleados en la empresa, los cambios en la estrategia de gestión, las fusiones y adquisiciones, el abandono de un proceso, la mera sustitución o ampliación de capital, los cambios exclusivamente derivados de variaciones del precio de los factores, la personalización («customization»), los cambios periódicos de carácter estacional u otros y el comercio de productos nuevos o significativamente mejorados.

Para el caso de los proyectos relativos a los párrafos g) y h) anteriores, deben cumplirse las siguientes condiciones:

La innovación en materia de organización debe siempre guardar relación con el uso y explotación de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) a fin de introducir cambios en la organización.

La innovación debe formularse como proyecto dotado de un gestor identificado y cuantificado y sus costes estarían determinados.

A la solicitud la empresa deberá acompañar la siguiente documentación:

Memoria e informe económico específico de los dos últimos ejercicios en donde se aprecie y refleje el resultado negativo habido.

En las empresas de más de 50 trabajadores, Informe de Auditoría Externa sobre la situación económico-contable de la empresa, al menos del último ejercicio económico.

Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos del sector deberán estudiar cuantas solicitudes de desahucio les sean presentadas y para ello tendrán las atribuciones siguientes:

Los miembros de la Comisión Paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso los técnicos que ella designe, deberán tener acceso a toda la documentación jurídico-económica y contable necesaria para analizar y comprobar la solicitud formulada y sus informes de situación.

En el supuesto que se requieran por parte de la Comisión Paritaria certificados registrales, informes de Censores Jurados o cualquier otra documentación o actuación judicial relacionada con la solicitud tomada, su coste será sufragado por la empresa solicitante.

Los miembros de la Comisión Paritaria así como los técnicos que la pudieran asesorar están obligados a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso, como consecuencia de dichos procedimientos.

Las Comisiones Paritarias deberán emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de desahucio o inaplicabilidad del incremento salarial, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un Arbitraje, según se especifica en el artículo 60 del presente Convenio Colectivo General, que en el término máximo de 45 días dictará un Laudo.

Tanto la Resolución de la solicitud, por parte de las Comisiones Paritarias como el Laudo Arbitral no podrán ser objeto de recurso alguno por parte de la empresa solicitante y tanto la resolución estimatoria como el citado Laudo Arbitral serán desde su notificación plenamente ejecutivos.

Artículo 76. Asistencia legal.

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

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

Reclamación judicial del trabajador/a a terceras personas, siempre que exista agresión física y en las casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio.

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

Artículo 77. Seguro de accidente laboral.

Las empresas adheridas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores, que garantice 20.000 € de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concertarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

Las empresas tendrán a disposición de los representantes de los trabajadores copia de la correspondiente póliza.

Disposición transitoria.

En los Convenios Colectivos de ámbito inferior, deberán actualizarse y redefinirse las categorías laborales existentes en los mismos para adaptarlas a las reguladas en el presente convenio. La Comisión Mixta Paritaria podrá participar en dicha redefinición cuando sea solicitado por los firmantes de los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

Disposición adicional.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo Estatal se comprometen a impulsar la continuación de las Comisiones Negociadoras en ámbitos autonómicos.



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, en pago ya, Pilar Pantón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido votados en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 27 de Abril de 2009.
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo. Pilar Pantón Domínguez,

ANEXO Nº 5. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MIXTA DE TRÁFICO DE GIJÓN S.A. 2004 - 2007, PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO EN LA CIUDAD DE GIJÓN.

Diligencia, la pongo yo, Párr. Ramón Domínguez, Secretario General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido votados en la Comisión de Estudios para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2000, han sido diseminados por la Comisión Interactiva de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobada por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2000.

Avilés a 20 de Abril de 2000.
LA SFOMA TAMR GENERAL

Fdo: Ramón Domínguez

128

Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible, acordando formalmente que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

3) Por lo tanto, si alguna norma resultara válida, será ineficaz en su totalidad y deberá ser examinada de nuevo por la comisión negociadora, por lo que el Convenio quedará en suspenso hasta tanto no se adoptasen nuevos acuerdos de modificación o ratificación.

RESOLUCION de 13 de diciembre de 2004, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio de la Empresa Mixta de Tráfico de Gijón, S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Visto el texto del Convenio colectivo de (código 3302212, expediente número C-61/04), Empresa Mixta de Tráfico de Gijón, S.A., presentado en esta Dirección General el 7 de diciembre de 2004 y suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 1 de diciembre de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 4 de agosto de 2003, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 13 de diciembre de 2004.—El Director General de Trabajo (P.D. autorizada en Resolución de fecha 4 de agosto de 2003, publicada en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 12 de agosto de 2003).—19.338.

Anexo

- Representación empresarial:
Don José Adolfo Gutiérrez Gordón.
Don Luis Manuel Jiménez Sánchez.
- Representación social:
Doña Isabel Gutiérrez Muñoz.
Don Guillermo Grande González.
Doña Eva María Arango.
Don Vicente González Villa.
Don Leandro Álvarez (C.C.OO.)
Don Andrés Menéndez (U.G.T.).
Don Maximino Irujo Cuañadavilla.

Reunidas las partes en el margen reseñadas el día 1 de diciembre de 2004, siendo las 10:30 horas, en las oficinas de la Empresa Mixta de Tráfico de Gijón al objeto de firmar el Convenio colectivo de la empresa para los trabajadores adscritos al servicio de Ordenación y Regulación de Aparcamiento (O.R.A.), retiro y depósito de vehículos en la ciudad de Gijón llegando a los siguientes:

Acuerdos de Ama Finis

- Primero.**—Se acuerda aprobar el texto del Convenio para los años 2004 a 2007.
 - Segundo.**—Se aprueba la tabla salarial para el año 2004, contenida en el F.C.C. previsto.
 - Tercero.**—Se mandará a la gerencia de la empresa para que realice las gestiones oportunas para su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.
- Como prueba de conformidad, se firma en letra y fecha en supte.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA MIXTA DE TRAFICO DE GIJÓN, S.A., ADJUDICATARIA DEL SERVICIO DE REGULACION DE APARCAMIENTOS EN LA VIA PUBLICA MEDIANTE EXPENDIDORES DE TICKETS, EL SERVICIO DE GRUA PARA LA RETIRADA Y DEPOSITO DE VEHICULOS EN LA VIA PUBLICA Y LA GESTION DEL DEPOSITO DE VEHICULOS EN EL TERMINO MUNICIPAL DE GIJÓN, Y LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES QUE FIGURAN ADSCRITOS A DICHO SERVICIO

CAPITULO I. NORMAS GENERALES

Artículo 1º.—AMBITO DE APLICACION, PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa Mixta de Tráfico de Gijón, S.A., actual adjudicataria de los servicios de O.R.A., retiro de vehículos de la vía pública y control del depósito de los mismos.

Artículo 2º.—VIGENCIA

El Convenio fruto de esta negociación entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, excepto los efectos económicos que se retrocederán al día 1 de enero de 2004.

Artículo 3º.—DURACION Y PRORROGA

La duración de este Convenio será de 4 años, y se extenderá del 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Finalizada la vigencia de dicho Convenio se entenderá denunciado automáticamente.

Seguirá rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación del nuevo Convenio colectivo.

Artículo 4º.—VINCULACION 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 apruebe alguno de los puntos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

Artículo 5º.—ABSORCION Y COMPENSACION.

Las prácticas establecidas en este Convenio acompañarán 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 y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 6º.—GARANTIA "AD PERSONAM" - DERECHOS ADQUIRIDOS

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

Artículo 7º. COMISION PARITARIA.

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, compuesta por dos representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, al objeto de que la misma resuelva íntegramente, antes de entablar reclamación ante los organismos correspondientes.

Artículo 8º.—LEGISLACION SUPLETORIA

Para todo lo no previsto en este Convenio, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el Real Decreto Legislativo 1/1995, 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 y Unidad de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

CAPITULO II. ORGANIZACION Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9º. - ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

Dilemma, la pongo yo. Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estas plegas han sido vistas en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de mantenimiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2005. Han sido acordadas por la Comisión Interdepartamental de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobadas por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2005.

Avilés a 20 de Abril de 2005
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo. Pilar Pontón Domínguez.

En los casos en que se produjera modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siendo preceptivo, por tanto, el informar al Comité de Empresa.

Artículo 10º.- **EMPLEO**

La empresa ajustará la plantilla para garantizar el cumplimiento del sistema de descentralización acordado, y a tal efecto se contratará el personal necesario.

Artículo 11º.- **INGRESOS Y CARGOS**

En los ingresos del personal comprendido en el presente Convenio se observarán las normas vigentes en materia de contratación.

Asimismo el caso de cualquier trabajador tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

De todos los ingresos se entregará copia física al Comité de Empresa en el plazo de diez días.

Cuando un trabajador realice funciones de superior categoría durante seis meses seguidos u ocho alternos, en el periodo de un año, tendrá derecho a dicha categoría superior de forma definitiva.

El tiempo de embarazo de una trabajadora no le podrá reperir perjuicios en su contratación.

Artículo 12º.- **PERIODO DE PRUEBA:**

Se establece en todo nuevo contrato un periodo de prueba con arreglo a la siguiente escala:

- Personal técnico o titulado 6 meses.
- Personal administrativo 1 mes.
- Mandos intermedios 1 mes.
- Personal auxiliar, operario y subalterno 15 días.

Durante este periodo cualquiera de las partes podrá dar por extinguido la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización.

El periodo de prueba se interrumpirá por faltas al trabajo, justificadas o no, incluidas por causa de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, huelgas o cualquier clase de permiso o licencia.

Artículo 13º.- **SUBROGACION DE LOS SERVICIOS.**

Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de esta actividad, cuando la actual empresa pierda la adjudicación de alguno de los servicios contratados, la nueva sociedad adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a esos servicios, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos.

La nueva empresa estará obligada a respetar todos los derechos económicos y laborales de los trabajadores, reconociendo expresamente a los representantes legales de los mismos.

Artículo 14º.- **JORNADA.**

Se establece la siguiente jornada anual:

- Año 2004: 1.737 horas efectivas de trabajo.
- Año 2005: 1.733 horas efectivas de trabajo.
- Año 2006: 1.731 horas efectivas de trabajo.
- Año 2007: Según Convenio nacional.

La distribución de la jornada anual será, como norma general, se realizará en cómputo semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

Para cumplir el tiempo de regulación establecido en cada momento por el Excmo. Ayuntamiento, en el caso de los controladores el horario se distribuirá según convenio, que garantizará mínimos durante el actual horario de regulación, el descanso semanal adicional de un día de lunes a viernes por cada semana trabajada, ya que el tiempo de regulación vigente es de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 20:00 horas y los sábados de 9:00 a 14:00 horas, que excede de las 40 horas semanales. Al mismo se disfrutará de un sábado de descanso compensatorio cada cinco semanas trabajadas, de forma que al finalizar cada ciclo de cinco semanas trabajadas, el número de horas realizadas sea de dieciocho. En el caso de que coincida dicho descanso semanal con un día de festivo laboral abonable, la empresa facilitará un día de descanso al trabajador.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existente en el centro de trabajo que serán las que para los distintos servicios establezca en cada momento el Ayuntamiento de Gijón, dentro de los límites establecidos por la Ley.

En el caso de que se produzcan exceder de horas sobre la jornada anual, se les aplicará el incremento del 25% sobre el tiempo excedido, que se compensará por tiempo de descanso.

El día de descanso semanal adicional se computará como un día de trabajo normal.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo, al inicio de la jornada diaria, cuando como mínimo la finalización de cada tarea de que se proceda a su caso.

A los anteriores efectos se incluye expresamente en el cómputo de la jornada un descanso diario de 15 minutos por la mañana y 10 por la tarde en los casos de jornada partida.

Al personal que, por necesidades del Servicio Público que realiza la empresa, le correspondía trabajar los domingos y festivos, disfrutará su descanso en otro día de la semana.

Artículo 15º.- **REDUCCION JORNADA**

Quiénes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un tercio y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La concesión horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares connotada un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa gozaran de este derecho por el mismo motivo, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 16º. **FIESTAS.**

Serán las establecidas en el calendario oficial de fiestas, tanto de ámbito nacional, regional, como local.

Si el Ayuntamiento de Gijón decidiera considerar inhábiles para los servicios de O.R.A. y G.R. los días 24 y 31 de diciembre y el Sábado Santo, estas serán considerados como festivos y no recuperables para los trabajadores.

Artículo 17º.- **INCAPACIDAD Y PERMISOS.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a compensación por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Durante la vigencia del presente Convenio, aquellas parejas de hecho legalmente establecidas, disfrutará con igual motivo de 15 días naturales.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o hijo adoptivo, o 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, el tiempo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- e) Por el tiempo indispensable para la asistencia y consulta médica, a especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo con el horario de trabajo el de la consulta, se practicara dicha consulta por el facultativo de medicina general.
- f) Por el tiempo indispensable para acudir a exámenes para la obtención del título oficial y examen de conducto.
- g) Las trabajadoras, por instancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en su día. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen.
- h) Un día natural por matrimonio de familiares de primer grado.
- i) Un día natural por fallecimiento de tíos y primos.

Artículo 18º.- **VACACIONES.**

Toda el personal afeza al presente Convenio tendrá derecho a una vacaciones anual de 31 días naturales.

Aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa inferior a un año disfrutará de la parte proporcional de vacaciones en función al tiempo real que trabajado.

1117

Diligencia, le ponga ya. Pilar Purián Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del Servicio de Estacionamiento limitado en duplicado y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2004, han sido dictaminados por la Comisión Informática de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2004.

Avilés a 20 de Abril de 2004
LA SECRETARÍA GENERAL

Ido: Pilar Purián Domínguez.

1215

La retribución de las vacaciones será igual a la que perciba el trabajador en un mes normal de trabajo por los siguientes conceptos: Salario base, más la antigüedad a que le corresponda. Igualmente se abonará el plus de transporte como plus extrínsecos.

El período vacacional comprenderá todo el año natural, si bien los trabajadores podrán disfrutar de 21 días de sus vacaciones anuales entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y empezarán a disfrutarse en día laborable.

No se descontará a efectos de la duración de las vacaciones el tiempo de permanencia en I.T.

Se establecerá un tiempo mínimo de disfrute de vacaciones, en el caso de que no se pueda confeccionar un calendario en consonancia con los deseos de cada trabajador.

La empresa publicará el calendario de vacaciones con una antelación mínima de dos meses.

Establecido el calendario de vacaciones, se abrirá un período de 15 días naturales, durante el cual, los trabajadores podrán presentar sus peticiones de vacaciones previo acuerdo entre ellos y con la aprobación por parte de la empresa.

Transcurrido el plazo de 15 días, se publicará la lista definitiva de vacaciones.

Artículo 19º.—EXCEDENCIAS.

La excedencia es la que podrá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite.

Será requisito imprescindible tener una antigüedad mínima en la empresa no inferior a un año.

Podrá concederse por un mínimo de un año y un máximo de cinco años.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de este. La excedencia de la madre empezará a contar tras terminados los 16 semanas de baja, siempre que lo justifique a la empresa con un mes de antelación al vencimiento del período de I.T. por maternidad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrá fin al que hubiera disfrutando. Cuando el padre y madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercer dicho derecho.

La empresa reservará el puesto al trabajador en excedencia, teniendo este último que avisar a la empresa con dos meses de antelación a la incorporación a su puesto de trabajo dentro de la empresa. Transcurrido ese plazo se extinguirá el derecho, así como en el caso de que no se avise en el plazo estipulado.

El puesto de trabajo vacante por excedencia, será cubierto por la empresa.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del trabajador excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir sus remuneraciones. No siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto, manteniéndose su ingreso a que haya una vacante en su categoría.

Dará lugar a excedencia forzosa en nombramiento para cargo público o designación para un cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con la asistencia al trabajo. Estos supuestos darán derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante el tiempo de excedencia, aunque no se le abonen ninguna retribución.

La reincorporación de los excedentes forzosa a sus puestos de trabajo deberá realizarse en el plazo de treinta días como máximo, desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia.

Artículo 20º.—RECONOCIMIENTO MEDICO.

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y sanciones se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 27 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acordaron:

• La empresa se obliga a realizar reconocimientos médicos periódicos adecuados al puesto de trabajo de que se trate, a todos los trabajadores a su servicio, que serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando announce a cometerse a dichos reconocimientos.

De este carácter voluntario se exceptuarán todos aquellos que, por el especial riesgo de su trabajo, pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido por una disposición legal.

• Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito y de modo confidencial y en sobre cerrado dado su carácter privado, comprometiéndose la empresa a que así sea, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

Artículo 21º.—ANTICIPOS.

Todo trabajador, podrá solicitar anticipos a cuenta sobre el trabajo ya realizado,

antes del día 10 de cada mes. Este anticipo le será abonado como máximo cinco días después del día tipo de la solicitud.

CAPITULO III. CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 22º.—CONDICIONES ECONOMICAS.

Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en las tablas salariales anexas, de acuerdo con los artículos siguientes.

Artículo 23º.—SALARIO BASE.

El salario base para el personal afecto al presente Convenio será el especificado en las tablas salariales anexas.

Se devengará por día natural.

Artículo 24º.—ANTIGÜEDAD

El complemento de antigüedad consistirá en dos tramos del 5% y posteriores quinquenios del 10% del salario base de cada categoría.

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

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

Artículo 25º.—PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Las condiciones mejoradas del servicio de grúas, permitirán un plus de productividad en función de sus servicios, que se abonará de acuerdo a las condiciones que establecen las tablas salariales anexas.

Artículo 26º.—RETEN DE GUARDIA.

Para atender a los servicios nocturnos de grúa, se establecen unos turnos de guardia, rotativos semanales, entre los conductores de las grúas.

Será obligación de estos trabajadores acudir a prestar dichos servicios cuando se les requiera para ello, percibiendo en compensación un plus semanal fijo y un plus por servicio realizado según se establece en las tablas anexas.

Artículo 27º.—PLUS DE NOCTURNIDAD.

Se establece un plus de nocturnidad para todo el personal que realice su jornada entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, consistente en un 25% del salario base, abonándose por día efectivamente trabajado, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas dentro del mencionado período.

Artículo 28º.—HORAS ESTRUCTURALES.

Las horas estructurales que se realicen, se abonarán de acuerdo con la legislación vigente, prorrateando ambas partes, la reducción al máximo de las mismas, por culpa de la otra de desempleo vigente.

Trimestralmente, la empresa, comunicará al comité de empresa las horas estructurales realizadas.

Artículo 29º.—FESTIVOS.

Por cada uno de los festivos anuales, realmente trabajados y a jornada completa, se percibirá la cantidad de 102,15 euros. Con el percibo de dicha cantidad, al incluir la misma la totalidad de percepciones que puedan corresponder, sea cual sea su naturaleza, no corresponderá compensar dicho día.

Artículo 30º.—PLUS TRANSPORTE.

Se establece un plus extrínsecos denominado plus de transporte para cubrir los gastos ocasionados por el desplazamiento al centro de trabajo, por la cantidad que se indica en las tablas salariales anexas.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado, incluyendo su devengo y abono en el período vacacional.

Artículo 31º.—GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se abonará a todo el personal afectado por el presente Convenio tres pagas extraordinarias (despagnadas): Julio, Navidad y Beneficios.

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

El período de devengo será el siguiente:

- Julio: Del 1 de enero al 30 de junio.
- Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Marzo: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

La fecha de abono será la siguiente:

- Julio: Antes del 20 de dicho mes.
- Navidad: Antes del 20 de diciembre.
- Marzo: Antes del día 20 de marzo del año natural siguiente al de su devengo.

Diligencia, la pongo yo, Pilar Ramón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2004, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2004.

Avilés a 20 de Abril de 2004
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo.: Pilar Ramón Domínguez

176

CAPÍTULO IV. MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 32º.—COMPLEMENTO EN SITUACION DE INCAPACIDAD TEMPORAL

La empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador de la Seguridad Social en los casos de baja por accidente laboral, a partir del primer día de baja, hasta el 100% de las retribuciones de un mes normal de trabajo por los conceptos de salario base, antigüedad y pluses de actividad y transporte.

En el caso de hospitalización y mientras dure esta, se abonará al igual que en el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional.

En los casos de enfermedad común, se complementará hasta el 100% del salario normal del mes, desde los siguientes días:

- Año 2004: Desde el día 16 de la fecha de la baja y mientras dure ésta.
- Año 2005: Desde el día 15 de la fecha de la baja y mientras dure ésta.
- Año 2006: Desde el día 14 de la fecha de la baja y mientras dure ésta.
- Año 2007: Desde el día 13 de la fecha de la baja y mientras dure ésta.

Artículo 33º.—PÓLIZA DE ACCIDENTES

La empresa se compromete a suscribir una póliza de seguros por accidentes de trabajo que garantice al trabajador o a sus familiares las siguientes indemnizaciones:

- a) Invalidez absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional..... 18.000 euros
- b) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional..... 18.000 euros

Artículo 34º.—PRÉSTAMOS

La empresa creará un fondo de 9.000 euros. De este fondo se irán concediendo previa solicitud por escrito que visará empresa y comité de empresa, y que se regulará en el modelo que se establece al efecto, préstamos de una cantidad fija, cuyo importe máximo por operario será de 900 euros. La devolución se detendrá de las nóminas de las doce mensualidades siguientes al mes del abono, y deberán pasar un mínimo de seis meses entre la finalización del abono del préstamo y la solicitud de otro nuevo por el mismo trabajador.

Cuando se agote la cantidad fijada, no se darán más préstamos, hasta que no se vayan reintegrando las cantidades ya entregadas.

Artículo 35º.—ROPA DE TRABAJO

Los trabajadores percibirán como dotación de ropa de trabajo, las siguientes prestaciones en la proporción que se detalla:

CONTROLADORES:

- Anualmente:
 - Dos camisas azules de manga larga.
 - Dos camisas azules de manga corta.
 - Dos pantalones o faldas.
 - Un par de guantes de punto.
 - Un par de zapatos de verano.
 - Un par de zapatos de invierno.

• Bimensualmente:

- Una cazadora.
- Un jersey.
- Una corbata.
- Un anorak.
- Un chubasquero.
- Un cinturón.
- Una chaqueta de punto.

• Cuando un Controlador sea de nueva contratación, se le proporcionará un pantalón más del que le corresponde.

GRUPISTAS:

- Anualmente:
 - Tres faldas.
 - Un traje de agua.
 - Un par de zapatos de invierno con puntera reforzada.
 - Un par de zapatos de verano con puntera reforzada.

- Bimensualmente:
 - Un anorak.
 - Chaqueta de trabajo, equipajes de seguridad y reflectantes.
 - Un cinturón.

TECNICOS:

- Bimensualmente:
 - Un anorak.
 - Un chubasquero.

Cuando correspondiera un nuevo anorak, la comisión paritaria evaluará el modelo a entregar, y si el modelo es de superior calidad, se podrá sustituir por un periodo de entrega trienal.

El uso de las prendas de trabajo es obligatorio para todo el personal.

Artículo 36º.—ASISTENCIA LETRADA

Donde las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo de controladores del servicio, la dirección de la empresa proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- Reclamación judicial al controlador o vigilante como consecuencia de su actuación profesional.
- Reclamación judicial del controlador o vigilante a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio.

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

Artículo 37º.—RETRABAJO DEL PERMISO DE CONDUCIR

A todo trabajador que conduciendo un vehículo de la empresa, o "in itinere" conduciendo su vehículo propio, le fuera retirado temporalmente el permiso de conducir por incidente no temerario, se le otorgará una ocupación lo más acorde posible con su trabajo habitual y con la retribución económica del nuevo puesto que desampaña, hasta que el procedimiento legal sea firme.

Una vez exista resolución en firme si es favorable, éste volverá a desempeñar su trabajo habitual; si es contrario, sus consecuencias serán analizadas detenidamente por la empresa y el Comité.

Artículo 38º.—FONDO SOCIAL

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa aportará a este fondo la cantidad de 1.490 euros/ anuales (mil cuatrocientos noventa euros), cantidad que será revisada en los años sucesivos con el I.P.C. del año anterior.

La gestión de este fondo corresponderá a la representación de los trabajadores o a quien éstos designen.

Para la gestión de este fondo, los representantes de los trabajadores elaborarán unos Estatutos de funcionamiento que serán aprobados por la Comisión Paritaria, y que definirán entre otros temas, los tipos de ayuda y su cuantía económica. Cualquier duda que afecte a la interpretación de este artículo se remitirá a lo dispuesto en los estatutos del citado fondo.

Cualquier mal uso de estos fondos, será sujeta a la legislación vigente y a lo que se acuerde en el presente Convenio o por la Comisión Paritaria.

Artículo 39º.—JUBILACION

Se establece un sistema de jubilación mejorada voluntaria y de mutuo acuerdo, cuando el trabajador reúna las siguientes condiciones:

- Sesenta o más años de edad.
- Treinta y cinco años de prestación laboral o situaciones extraordinarias.

Las peticiones serán estudiadas e informadas por el Comité de Empresa.

Se establece la siguiente prima de jubilación, que podrá ser modificada por la Comisión Paritaria en supuestos del Convenio, en caso de variación de las actuales disposiciones legales que afecten a esta contingencia:

- Jubilación a los 60 años 3 Mensualidades.
- Jubilación a los 61 años 4 Mensualidades.
- Jubilación a los 62 años 3 Mensualidades.

Diligencia, la ponga yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido votados en la Comisión de Estudios para la implantación del convenio de suspensión de trabajo limitado en suplencia y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2008, han sido rechazados por la Comisión Intergestiva de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

Avilés a 20 de Abril de 2008.
LA SECRETARÍA GENERAL

En: Pilar Pontón Domínguez.

1177

- Jubilación a los 63 años 2 Meses y medio.
- Jubilación a los 64 años 1 Mes y medio.

Estas pautas serán incompatibles con otro sistema o expediente de jubilación que se pudiera abrir.

Artículo 40º.—LICENCIAS SIN SUELDO

El trabajador que lo solicite tendrá derecho a la concesión de una licencia sin sueldo de máxima duración que se concederá excepto por necesidades del servicio. Estas licencias no se concederán en caso de conflicto colectivo. Se solicitará con treinta días de antelación y no podrá ser disfrutada simultáneamente por más del 3% de los trabajadores de la misma categoría.

CAPITULO V. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 41º.—SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

La representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa considerarán esencial el promover la seguridad y la salud de los trabajadores de la empresa frente a los riesgos derivados del trabajo, mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1985, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, considerará prioritario el promover la mejora de las condiciones de trabajo, y continuará esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal, en cuanto pueda contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, así como potenciar el funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral y establecer la adecuada coordinación con el Servicio de Prevención.

Para todo lo no regulado en este artículo, se extienda a lo dispuesto en el título cuarto, Salud y Prevención de Riesgos Laborales, artículos del 70 al 73 del Convenio colectivo general de Avilés nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

CAPITULO VI. REPRESENTACION SINDICAL

Artículo 42º.—COMITE DE EMPRESA.

El Comité de Empresa como órgano y los miembros del Comité como componentes del mismo, tendrán los derechos, deberes y garantías que establece el E.L. y demás legislación vigente.

El crédito de horas será acumulable cuatrimestralmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa.

Para el crédito de horas mensuales, no se tendrán en cuenta las reuniones en reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa, tanto por carácter ordinario como extraordinario.

Se reconoce el derecho de reunión de los trabajadores en los locales de la propia firma de las horas de trabajo.

La empresa considera a los sindicatos debidamente implantados en la misma, como elementos básicos y consiguientes para afrontar, a través de ellos, las necesidades relacionadas con los trabajadores, todo ello sin perjuicio de las atribuciones que la Ley concede al Comité de Empresa.

La empresa admitirá que los afiliados a un sindicato, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo.

La empresa pondrá a disposición del Comité, un local en el vestuario de la calle La Playa.

Artículo 43º.—SECCIONES SINDICALES.

Se extienda a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPITULO VI. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44º.—REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES.

Primero: Las faltas o acciones en que incurran los trabajadores afectadas por este acuerdo se clasifican en faltas: Leves, graves o muy graves.

Segundo: Las prescripciones de sanciones serán:

Las faltas leves a los 10 días.

Las faltas graves a los 30 días.

Las faltas muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

Tercero: En la imposición de sanciones que representen la calificación de gra-

ves o muy graves, se requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Los miembros del Comité o Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Non faltas leves:

- 1º) De 1 a 3 faltas de puntualidad dentro del período de un mes.
- 2º) Abandonar el puesto o zona de trabajo que corresponde sin causa justificada, siempre que dicho abandono no resulte perjudicial para la empresa y sean inferiores a 30 minutos.
- 3º) No comunicar con la debida antelación la ausencia al trabajo por causa justificada.
- 4º) Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro del servicio.
- 5º) No atender al público con la debida corrección.

Non faltas graves:

- 1º) Más de 3 faltas de puntualidad al mes no justificadas.
- 2º) La falta de asistencia al trabajo de dos días, sin causa justificada, en el periodo de un mes.
- 3º) Falta de respeto y consideración al público.
- 4º) La ofensa de palabra o amenaza a un compañero o subordinado.
- 5º) Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Non faltas muy graves:

- 1º) Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes.
- 2º) Cometer 2 faltas graves en el periodo de dos meses.
- 3º) La embriaguez o drogadicción probada en el trabajo.
- 4º) La participación directa en un delito o actos punibles dentro de la jornada de trabajo.
- 5º) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.
- 6º) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de 6 meses.
- 7º) Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Cuadro de sanciones:

1º) Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 3 días.

2º) Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

3º) Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 3 meses.
- b) Despido.

Disposición adicional única.— INCREMENTOS SALARIALES.

Año 2004: Incremento salarial pactado para el año 2004 será del IPC real del año más 1 punto. Se aplicará al comienzo del año el IPC previsto por el Gobierno más el punto pactado, siendo revisado una vez se constate oficialmente el IPC real del año, confeccionándose anualmente las tablas salariales tanto provisionales como definitivas.

Año 2005: Incremento salarial pactado para el año 2005 será del IPC real del año más 1 punto. Se aplicará al comienzo del año el IPC previsto por el Gobierno más el punto pactado, siendo revisado una vez se constate oficialmente el IPC real del año, confeccionándose anualmente las tablas salariales tanto provisionales como definitivas.

Año 2006: Incremento salarial pactado para el año 2006 será del IPC real del año más 1,25 puntos. Se aplicará al comienzo del año el IPC previsto por el Gobierno más 1,25 puntos, siendo revisado una vez se constate oficialmente el IPC real del año, confeccionándose anualmente las tablas salariales tanto provisionales como definitivas.

Año 2007: Incremento salarial pactado para el año 2007 será del IPC real del año más 1,50 puntos. Se aplicará al comienzo del año el IPC previsto por el Gobierno más 1,50 puntos, siendo revisado una vez se constate oficialmente el IPC real del año, confeccionándose anualmente las tablas salariales tanto provisionales como definitivas.

Anexo I

EMPRESA MIXTA TRAFICO GIJÓN

Tabla salarial del personal adscrito al servicio de estacionamiento limitado y controlado de vehículos mediante expondoleros de tráfico así como la retención y depósito de los mismos en la ciudad de Gijón

Vigencia: 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	P. TRANSPORTE	PAGAS EXTRAS VER/NAV/INCENT	TOTAL ANUAL
ENCARGADO	30,15	3,37	1.153,50	18.499,01
OPC. 1º MANTENIMIENTO	30,01	3,37	927,30	15.068,31
CONDUCTOR/ENGANCHE	27,47	3,37	624,10	13.503,17
CONTROLADOR	24,05	3,37	740,60	12.346,51
AUX. ADMINISTRATIVO	26,63	3,37	798,00	13.107,26
TELEFONISTA	24,53	3,37	736,50	12.163,41

Base: 111,45 euros/semana y 6,71 euros/servicio.

Plus de productividad:

De 0 a 83 enganches: 0 euros/servicio.

De 84 a 166 enganches: 0,70 euros/servicio.

De 167 en adelante: 1,47 euros/servicio.

RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 2004, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio de la empresa Naval Gijón, S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Visto el texto del Convenio colectivo de (código 3300872, expediente número C-63/04) Naval Gijón, S.A., presentado en esta Dirección General el 15 de diciembre de 2004 y suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 14 de diciembre de 2004, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 4 de agosto de 2003, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el título de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Primera. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segunda.—Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 16 de diciembre de 2004.—El Director General de Trabajo (P.D. autorizada en Resolución de fecha 4 de agosto de 2003, publicada en el BOLETÍN OFICIAL del Principado de Asturias de 12 de agosto de 2003). 19.551

Anexo

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Gijón, a 14 de diciembre de 2004, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la empresa Naval Gijón, S.A., con asistencia de las siguientes representaciones:

Parte empresarial:

- Don Abel García Redondo.
- Don Pedro Luis García Sainz.

Por el Comité de Empresa:

- Don Joaquín Carlos González Arrojo.
- Don Antonio López Fernández.
- Don Mauricio Pastor González.
- Don Pablo Pifera Torque.
- Don Cándido González Camero.
- Don Ramón González Fernández.

Como consecuencia de las negociaciones llevadas a cabo, por mayoría de las partes se acuerdan las siguientes modificaciones al texto del Convenio Colectivo de Naval Gijón para los años 2003 y 2004:

Ámbito temporal.

La vigencia de este Convenio colectivo tendrá efecto de duración desde el 1 de enero de 2003 hasta el 31 de diciembre de 2004.

Hasta la firma y entrada en vigor de un nuevo Convenio colectivo, las cláusulas no económicas del presente Convenio seguirán con su vigencia normativa.

Comisión Paritaria.

Para la vigilancia, control e interpretación de todo lo pactado, se constituye esta Comisión, con sede en Gijón, calle Mariana Pineda, 34, código postal 33017, quedando integrada por las siguientes personas:

Parte de la empresa:

- Don Abel García Redondo.
- Don Pedro Luis García Sainz.

Parte sindical:

- Don Antonio López Fernández.
- Don Joaquín Carlos González Arrojo.
- Don Pablo Pifera Torque.
- Don Mauricio Pastor González.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria son vinculantes en lo referente a interpretación del Convenio.

Horas de tiempo por tiempo.

Tendrán la consideración de tiempo por tiempo las horas que se realicen sobre la jornada de la jornada fijada en el Convenio colectivo. Se establece un máximo de 100 horas/trabajador/año de las que el trabajador podrá optar por el disfrute del 50% de las mismas, con la percepción económica que se fija en anexo. La empresa podrá optar respecto al otro 50% de igual forma que el trabajador.

Representación sindical.

La representación sindical queda establecida en 9 miembros, adhiriéndose de esta forma a la plantilla convenida en el momento anual. Cada uno de ellos dispondrá de un crédito de 385 horas anuales.

La reducción se realizará proporcional al número actual de representantes de cada sindicato en el Comité de Empresa y será de aplicación desde el 1 de enero de 2004.

Tabla salarial.

La fijada en los anexos del presente acuerdo de Convenio colectivo.



Ayuntamiento de Avilés

131^a

Diligencia, la pongo ya, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido determinados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo. Pilar Pontón Domínguez

ANEXO Nº 6. TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2007 DE LA EMPRESA MIXTA DE TRÁFICO DE GIJÓN S.A., PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO EN LA CIUDAD DE GIJÓN.

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, ha decidido: Desestimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto por la representación procesal del Principado de Asturias contra el acuerdo impugnado por ser este conforme a derecho.

Los intereses legales devengarán del modo más arriba indicado.

Y sin expresa imposición de las costas procesales.

Segundo.—Ordenar la publicación de la presente Resolución en el BOLETÍN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, 11 de febrero de 2008.—El Consejero de Infraestructuras, Política Territorial y Vivienda, Francisco González Buendía.—3.398.

— — —

RESOLUCIÓN de 11 de febrero de 2008, de la Consejería de Infraestructuras, Política Territorial y Vivienda, por la que se dispone la ejecución de la sentencia dictada en el recurso contencioso-administrativo n.º 1217/2003.

Visto el testimonio de la sentencia dictada con fecha 26 de octubre de 2007 por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en el recurso contencioso-administrativo número 1217/2003 interpuesto por don Gabino Villanueva Gorostiaga contra el Jurado Provincial de Expropiación Forzosa y como parte codemandada el Principado de Asturias versando el recurso sobre justiprecio de finca expropiada con motivo de las obras del proyecto de construcción de una carretera entre el enlace de Villapérez y el enlace de Paredes.

RESUELVO

Primero.—Ejecutar en sus propios términos el fallo de la sentencia de referencia cuyo tenor literal es el siguiente:

En atención a todo lo expuesto, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, ha decidido:

Estimamos parcialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Gabino Villanueva Gorostiaga contra acuerdo del Jurado Provincial de Expropiación núm. 1065/2002, de 27 de junio, que fijó en 26.133,69 euros el justiprecio de la finca núm. 28-0, expropiada con motivo de la Obra Pública: "Modificado núm. 1 de construcción de una nueva carretera entre el enlace de Villapérez y el enlace de Paredes", que se anula en el solo sentido de reconocer una nueva partida, en cuantía de 2.326,60 euros, por demérito del resto no expropiado, manteniéndose dicho acuerdo en todo lo demás. Los intereses legales se devengarán en la forma que esta resolución se indica. Sin costas.

Segundo.—Ordenar la publicación de la presente Resolución en el BOLETÍN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, 11 de febrero de 2008.—El Consejero de Infraestructuras, Política Territorial y Vivienda, Francisco González Buendía.—3.402.

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO:

RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2008, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción de las tablas salariales del año 2007 de la Empresa Mix

ta de Tráfico de Gijón, S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo (código 3302212, expediente: C-61/04), Empresa Mixta de Tráfico de Gijón, S.A., recibido en el Registro de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo el 30-1-08, en la que se acuerda la aprobación de las tablas salariales del año 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90. números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de septiembre de 2007, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, a 1 de febrero de 2008.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 3 de septiembre, publicada en el BOPA de 17-9-07).—3.333.

ACTA DE ACUERDO

Representación social:

— D. José Campaña Claro.

— D.ª Eva María Araujo.

D. Maximino Rojo Cimadevilla.

Representación empresarial:

— D. José Adolfo Gutiérrez Gordón.

En la ciudad de Gijón, siendo las 12 horas del día 29 de enero de 2008, se reúne en los locales de la Empresa Mixta de Tráfico de Gijón, S.A., la Comisión Paritaria del Convenio, al objeto de someter a la aprobación de las partes, la actualización de las tablas salariales.

Después de diversas deliberaciones, las partes acuerdan:

1. Dar por definitivo el IPC anual referido al año 2007, en el 4,2%.

2. Revisar y aprobar la tabla salarial del año 2007 en el IPC real de dicho año (4,2%) más 1,50 puntos, total 5,7%, sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2006.

4. Dar traslado de este acuerdo a la Autoridad Laboral para su registro y publicación en el BOPA.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, firmando los presentes en prueba de conformidad.

Diligencia, la pongo yo, Pilar Penón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido votados en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo: Pilar Penón Domínguez

Anexo I

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO LIMITADO Y CONTROLADO DE VEHÍCULOS MEDIANTE EXPENDEDORAS DE TICKETS ASÍ COMO LA RETIRADA Y DEPÓSITO DE LOS MISMOS EN LA CIUDAD DE GUÓN

Vigencia: 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2007 (revisión IPC definitiva)

Categoría	Salario base	P. Transporte	Pagos Extras ver/mes/vef. anual	Total
ENCARGADO	44,75	3,93	1.197,50	12.532,32
DEC. 14 MANTENIMIENTO	34,98	3,93	1.070,40	11.543,04
CONDUCTOR/ENCANCHE	31,97	3,93	959,10	10.717,49
CONTROLADOR	29,05	3,93	871,30	10.088,89
ALIX ADMINISTRATIVO	30,20	3,93	928,80	10.257,94
TELEFONISTA	28,55	3,93	856,50	10.161,39

Ratón: 129,75 €/semana y 7,81 €/servicio.

Festivo: 118,95 €.

Plus de productividad:

--- De 0 a 83 enganches 0 €/servicio.

— De 84 a 166 enganches 0,82 €/servicio.

— De 167 en adelante 1,73 €/servicio.

— — —

RESOLUCIÓN de 4 de febrero de 2008, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción de la revisión salarial del año 2007 del Convenio del sector de Oficinas y Despachos, en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo.

Visto el acta de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo del sector (código 3300905, expediente C-35/97). Oficinas y Despachos, recibido en el Registro de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo el 1-2-08, en la que se acuerda la revisión salarial del año 2007, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3-9-07, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo y Empleo, por la presente,

R E S U M E N O

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Principado de Asturias.

Oviedo, a 4 de febrero de 2008.—El Director General de Trabajo, Seguridad Laboral y Empleo (P.D. autorizada en Resolución de 3-9-07, publicada en el BOJA de 17 9 07). 3.331.

REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, a 23 de enero de 2008, se reúne la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos

del Principado de Asturias con la asistencia de la siguiente representación:

Parte social:

— Por la Unión General de Trabajadores: D. Luis García Martínez.

— Por Comisiones Obreras: D. José Manuel Fernández Cuesta.

Parte empresarial:

— D. José Ramón Alonso Menéndez.

D. Félix Amuez Criado.

Después de las oportunas deliberaciones acerca de la situación del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos del Principado de Asturias, adoptan los siguientes acuerdos:

Primero. Declarar la vigencia del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos del Principado de Asturias, firmado el día 23 de junio de 1997, con las modificaciones introducidas en las tablas salariales como consecuencia de la actualización con los incrementos del IPC habidos.

Segundo.—Actualizar las tablas salariales y demás conceptos económicos contenidos en el texto del Convenio en un 4,2%.

Acompañan al presente acta, anexos I y II, donde se reflejan las nuevas tablas de salarios y resto de conceptos retributivos, formando parte integrante de la misma.

Anexo I

TABLAS SALARIALES AÑO 2007

Nivel	Categorías	Euros/mes
1	Titulado superior, jefe de proceso de datos, técnico de sistemas.	1.496,74
2	Titulado medio, graduado social, oficial mayor, jefe superior administrativo, analista de sistemas.	1.355,24
3	Jefe de delineación, jefe de departamento de topografía, analista de aplicación, programador de sistemas, supervisor de operaciones, jefe administrativo de primera, cajero con firma, jefe de venta, delineantes proyectistas, jefe de explotación, jefe de equipo de información.	1.249,49
4	Jefe administrativo de segunda, jefe de reporteros, traductores, intérpretes jurados de más de un idioma, administrador de test, coordinador de tratamientos de cuestionarios, topógrafo auxiliar, programador de aplicaciones, jefe de zona, capataz agrícola diplomado (por el Ministerio de Agricultura o centros similares, autorizados o reconocidos), delineante de primera, programador de máquinas auxiliares, controlador, jefe de visitantes, jefe de viajantes.	1.133,23
5	Oficial administrativo de primera, cajero intérprete jurado de un idioma, operadores de máquinas contables, taquimecánógrafos, telefonista receptorista con 2 o más idiomas, coordinador de estudios, jefes de equipos de encuestas, jefe de máquinas básicas, dibujante, delineante de topografía, operador de consola, monitor de registros de datos, inspector comercial encargado de oficinas varios, traductor intérprete de un idioma, delineante de segunda, cintoteleario, visitadores, viajantes, vigilantes-jurado.	1.049,65



Ayuntamiento de Avilés

122
Diligencia, la pongo en, Pilar Marión Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento de Avilés en su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo. Pilar Marión Domínguez

ANEXO Nº 7. CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A. 2004 – 2007 PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO REGULADO EN LA CIUDAD DE OVIEDO.

Diligencia, la pongo yo, Pilar Portón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Oviedo, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento regulado en propiedad y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2005, han sido determinados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2005.

Oviedo a 20 de Abril de 2005
LA SECRETARÍA GENERAL

1123

RESOLUCIÓN

Ejecutar en sus propios términos el fallo de la sentencia de referencia, cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

A) "Primero. Que debemos desestimar y desestimamos el presente recurso contencioso-administrativo número 92/2003, interpuesto por la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, representada por el Letrado de su Servicio Jurídico, contra el Real Decreto 347/2003, de 21 de marzo, por el que se regula el sistema de gestión de cuota lícita, que se confirma en los concretos aspectos objeto de esta impugnación.

Segundo.—No hacemos una expresa condena en costas."

B) Ordenar la publicación de la presente resolución en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 9 de mayo de 2005.—La Consejera de Medio Rural Pesca.—7.970.

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2005, de la Consejería de Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A., en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

Visto el texto del Convenio Colectivo de (código número 3301872, expediente número C-19/05) Estacionamientos y Servicios, S.A., presentado en esta Dirección General el 21 de abril de 2005, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 21 de abril de 2005, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 15 de febrero de 2005, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESOLUCIÓN

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

En Oviedo, a 25 de abril de 2005.—El Director General de Trabajo (P.D. autorizada en Resolución de fecha 15 de febrero de 2005, publicada en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias de 25 de febrero de 2005).—7.379.

Anexo

- Representación empresarial:
Don Luis Manuel Jiménez Sánchez.
Don Carlos Izquierdo Robredo.
- Representación social:
Don Santiago Virgilio Isaac.
Don Leandro Álvarez Argüelles (asesor).

En la ciudad de Oviedo, el día 17 de febrero de 2004, y en los locales de la empresa, se reúnen las personas antes mencionadas, para proceder a constituir la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Estacionamientos y Servicios, S.A., para el personal del servicio del estacionamiento regulado en la ciudad de Oviedo.

Ambas partes se reconocen legitimidad suficiente para negociar el Convenio antes referido comprometiéndose en este sentido la Mesa Negociadora.

Se señalan con fechas de las próximas reuniones los días 25 y 30 de marzo

Como prueba de conformidad se firmó en lugar y fecha de supra

ACTA DE ACUERDO FINAL

- Representación social:
Don Santiago Virgilio Isaac.
Asesor: Don Leandro Álvarez Argüelles (C.C.OO.).
- Representación empresarial:
Don Carlos Izquierdo Robredo

En la ciudad de Oviedo, siendo las 10:00 horas del día 21 de abril de 2005, se reúnen en los locales de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A., la Comisión Paritaria del Convenio, al objeto de someter a la aprobación de las partes, los siguientes acuerdos:

Después de diversas deliberaciones, las partes acuerdan:

1. Aprobado el texto definitivo del Convenio Colectivo de Oviedo para los Servicios de Estacionamiento Regulado de Vehículos, mediante aparatos de expendedores de tickets.
2. La vigencia del presente Convenio será de cuatro años y se extenderá del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007.
3. Dar traslado de este acuerdo a la autoridad laboral, para su registro y su posterior publicación en el BOLETIN OFICIAL del Principado de Asturias.

Sin más asuntos que tratar se dio por finalizada la reunión, firmando los presentes en prueba de conformidad.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A., CON SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTO REGULADO DE VEHICULOS, MEDIANTE APARATOS EXPENDEDORES DE TICKETS, DE LA CIUDAD DE OVIEDO

CAPITULO I. NORMAS GENERALES

Artículo 1º.—AMBITO DE APLICACION: PERSONAL FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en estacionamientos regulados de vehículos mediante aparatos expendedores de tickets conforme al convenio entre la empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Oviedo.

Artículo 2º.—VIGENCIA.

El Convenio fruto de esta negociación, entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, excepto los efectos económicos que se retrotraerán al 1 de enero de 2004.

Artículo 3º.—DURACION.

La duración del presente Convenio será de cuatro años y se extenderá desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007.

Artículo 4º.—DIGNIFICACION.

Sin necesidad de denuncia previa al término de la vigencia del presente, este Convenio quedará automáticamente denunciado, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del siguiente convenio colectivo dentro del mes siguiente a su finalización.

Artículo 5º.—VINICULACION A LA TOTALIDAD.

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

En el supuesto de que la autoridad laboral no aprobó alguno de los puntos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

Artículo 6º.—ABSORCION Y COMPENSACION

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, considerados 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 y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 7º.—GARANTIA "AD PERSONAM" DERECHOS ADQUIRIDOS.

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

El presente convenio se promulgó, en el mes de mayo de 2009, por el Ayuntamiento de Aviñó, para hacer constar que estos pliegos han sido validados en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido aprobados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno de la Comisión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Aviñó a 20 de Abril de 2009
LA SINDICATA (I) (NRAI)

Fdo.: Miquel Ferrán Domínguez

Artículo 8º.—COMISIÓN MIXTA DE INTERPRETACION.

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio compuesta por un representante de la empresa y otro de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de todas las dudas, discrepancias y conflictos que pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente Convenio, al objeto de que la misma emita informe sobre las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de este Convenio.

La validez de los acuerdos de la comisión paritaria requerirá la unanimidad de las partes.

Artículo 9º.—LEGISLACION SUPLETORIA.

A todas las cuestiones que no estén previstas ni reguladas en el presente Convenio, los serán de aplicación el Real Decreto Legislativo 11995, 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 aparcamientos, y demás legislación laboral de aplicación al caso de que se trate, en tanto no se oponga a lo pactado en este Convenio.

CAPITULO II. ORGANIZACION Y CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10º.—ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo es función de la empresa, con respecto a las condiciones contractadas con el Ayuntamiento, y en especial correspondiente a la empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

La Dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo con arreglo a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación vigente.

Artículo 11º.—EMPLEO.

La empresa ajustará la plantilla para garantizar el normal desarrollo de la jornada de trabajo que se pacte y que permita cumplir el sistema de descansos acordado, contratando a tal efecto el personal necesario. Al grupo de trabajadoras que cubra estas eventualidades se les facilitará la contratación legal suficiente que favorezca su estabilidad en el empleo, entre estas trabajadoras eventuales se dará preferéncia prioritaria a las víctimas hijas que se pudieran producir cuando se encuentren en igualdad de condiciones con candidatas ajenas.

Las empresas no contratarán por ETT a ninguna persona para cubrir puestos previstos en las empresas de este Convenio que vayan a realizar su trabajo por un período superior a cuatro semanas naturales, siempre que en la fecha de trabajo que tiene la empresa, no haya trabajadoras que pudieran cubrir dicha necesidad. No existiendo ninguna restricción para eventuales no incluidas en este Convenio.

Cualquier modalidad de contrato de trabajo, a su terminación o prórroga, se notificará por escrito al contratado, con quince días de antelación a la finalización del mismo, dando cuenta al Delegado de Personal dentro de los diez posteriores.

Artículo 12º.—INGRESO Y CUESTA DEL PERSONAL.

En los ingresos de personal, comprendidos en el siguiente Convenio, se observarán los términos siguientes en materia de contratación.

Asimismo el caso de cualquier trabajador, tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

El trabajador que desee causar baja voluntaria estará obligado a comunicarla en la empresa por escrito, con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a que el trabajador pierda de su liquidación el equivalente de ésta a tantos días cuantos fueren los días que le resten.

Artículo 13º.—VACANTES.

Cuando por necesidades del servicio se convoque una nueva plaza o vacante de superior categoría en la empresa, se dará preferéncia para cubrir dichas plazas, a la promoción interna de los trabajadores de la misma, cuando se encuentren en igualdad de condiciones con candidatas ajenas a ésta.

De estos procesos de selección, se dará información puntual a la representación de los trabajadores.

Artículo 14º.—PERIODO DE PRUEBA.

En los contratos de trabajo podrán fijarse periodos de prueba que no excedan de seis meses para los nuevos contratados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, es decir, que durante el mismo, ambas partes pueden desistirse del contrato sin alegación de causa ni deberse entre sí indemnización.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

No están sujetos al contenido de este artículo, los trabajadores que vienen realizando trabajos en la empresa de forma continuada y en la misma categoría, por periodos determinados y de forma eventual e interina.

Artículo 15º.—CLASIFICACION Y DEFINICION DEL PERSONAL.

El personal al servicio de la empresa afectado por el presente Convenio, se clasificará entendiéndose a las funciones que efectúe, en los siguientes grupos y definiciones:

Jefe del Servicio.

En posesión del correspondiente título, desempeña las funciones propias de su profesión.

Es responsable ante la Dirección de la Empresa, de todos y cada uno de los servicios de la misma. Con los conocimientos necesarios del servicio, manda sobre el personal a su cargo, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios.

Tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, así como de las gestiones que le sean encomendadas inherentes a su cargo.

Jefe de Equipo.

A las órdenes del Jefe del Servicio, tiene a su cargo el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de las actividades y dosis de mando suficientes para mantener la debida disciplina, y que se obtengan los rendimientos previstos.

Oficial 1º Mantenimiento.

Con mando directo sobre el personal del taller si lo hubiera, y a las órdenes del Jefe del Servicio, posee los conocimientos del oficio y la práctica con el mayor cuidado y delicadeza, correspondiéndole la organización del trabajo del taller, dirige la reparación del material con la correspondiente responsabilidad sobre su realización e indica a los demás operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo e inventar y las herramientas que debe utilizar, y cuidado del mantenimiento en general de los equipos e instalaciones.

Conductor vehículo-grúa.

En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no necesiten elementos de taller, ejecutará las tareas que le hayan sido encomendadas por el Jefe del Servicio. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Asimismo tendrá como objeto el manejo de la grúa de transporte y la carga y descarga de vehículos incorrectamente aparcados en la vía pública y su transporte al parque de depósito de vehículos, ocupándose también del cuidado y limpieza de la grúa, así como el engrase de la misma.

Vigilante.

Trabajador que se ocupa de desarrollar las funciones que se detallan a continuación, siguiendo las instrucciones emanadas por la empresa.

- 1º. Ejecutar el control de los vehículos que están estacionados en la zona que tiene asignada, asegurándose de que cumplen los norms de la Ordenanza Municipal vigente.
- 2º. Ejecutar el control de las plazas de la zona asignada, así como, el control de las máquinas expendedoras de tickets, en cuanto al buen estado de funcionamiento y conservación, advirtiendo de cualquier anomalía al servicio de mantenimiento.
- 3º. Deberá estar en su puesto de trabajo con la uniformidad correcta y atender las solicitudes de información de los usuarios, siempre que éstas no interfieran en el desarrollo de sus funciones.
- 4º. Cada vigilante irá provisto de los medios necesarios, en perfecto estado de funcionamiento, tanto para comunicarse con la empresa, como para los denuncias que correspondan tramitar y posteriormente radicar.
- 5º. Informará al Jefe de Equipo de toda anomalía e incidencia que se produzca en la zona asignada, ya sea con el estacionamiento regulado o bien con otras circunstancias del tráfico u orden público, con el fin de conseguir una respuesta inmediata y si es preciso, ponerlo en conocimiento de las fuerzas de orden público.
- 6º. Avisar a la misma base o Jefe de Equipo, para que se proceda a la retirada de los vehículos, en los casos que correspondan.

Auxiliar administrativo.

Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe o a un Oficial Administrativo, realizará trabajos de carácter auxiliar o secundario, que sólo requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.

Diligencia, la jurista y/o Pilar Pontón Domínguez, Secretaría General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de mantenimiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2000. Han sido firmados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2000.

Avilés a 20 de Abril de 2000
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo.: Pilar Pontón Domínguez

1125

Se adscriben a esta categoría los operarios de máquinas contables y mecanógrafas.

Artículo 16º.—MOVILIDAD FUNCIONAL

Respecto a la movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre refundición del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, en cada momento.

Artículo 17º.—SUBROGACION DE LOS SERVICIOS.

Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de esta actividad, cuando la actual empresa pierda la adjudicación de alguno de los servicios enumerados total o parcialmente, la nueva sociedad adjudicataria estará obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a estos servicios, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos.

La nueva empresa estará obligada a respetar todos los derechos económicos y laborales de los trabajadores, reconociendo expresamente a los representantes legales de los mismos.

Artículo 18º.—JORNADA DE TRABAJO Y HORARIO.

La jornada laboral se establece en empresa anual, será de 1.737 horas para el año 2004, 1.734 para el año 2005, 1.731 para el año 2006 y para el año 2007 lo establecido en el convenio nacional.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el centro de trabajo que serán las que para los distintos servicios establezca en cada momento el Ayuntamiento de Oviedo dentro de los límites establecidos en la Ley.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

Al personal que por necesidades del servicio público que realiza la empresa, le correspondía trabajar los domingos y festivos, disfrutará su descanso en non día de la semana. Los trabajadores que de mutuo acuerdo desean cambiar un día de descanso, pueden solicitarlo por escrito a la empresa, con una antelación mínima de 24 horas.

La empresa confeccionará un calendario anual con los días de trabajo, descansos y días de vacaciones a fin de cuadrar la jornada anual pactada. Los trabajadores podrán cambiar entre ellos los descansos, siempre que sean equivalentes y no alteren la jornada pactada. La empresa estudiará la posibilidad de un cambio de descanso de un trabajador siempre que éste así lo solicite. Con carácter general los descansos serán relativos, correlativos y tienen adelanto.

En caso de que por necesidades del servicio se reprograma el descanso de un trabajador, éste, dentro de las 48 horas siguientes, disfrutará el día en el que se le programa el descanso, la empresa accederá al mismo siempre que el servicio lo permita.

El horario normal de trabajo en planta de lunes a viernes de 9 horas a 14 horas y de 16:30 horas a 20 horas y los sábados de 9 horas a 14 horas, excepto festivos. En función de las necesidades propias del servicio, como las operaciones de reparación o obra, la empresa podrá establecer horarios especiales para su ejecución. El horario normal para la recudación será de 6 horas a 14 horas, este horario podrá modificarse bajo solicitud del trabajador y consentimiento de la empresa, y en caso de coincidir en horario nocturno, no suponga un incremento económico por nocturnidad para la empresa.

En el supuesto de que el Ayuntamiento determine como festivo la tarde de los días 24 y 31 de diciembre, así como la del día 19 de septiembre, se considerarán como inhábiles y no recuperables para los trabajadores.

Al inicio y finalización de la jornada, se procederá a fichar mediante un reloj o similar.

El personal que se presente en el puesto de trabajo con 45 minutos o más de retraso sobre su horario, no entrará a trabajar, considerándose como falta de asistencia al mismo.

En caso de solicitar reducción de jornada se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Artículo 19º.—RESERVA DE HORARIO

El comienzo de las jornadas, lo realizarán los vigilantes en el vestuario correspondiente, una vez uniformados y dispuestos a comenzar su trabajo efectivo, en el horario establecido. La empresa podrá trasladar a todos o a algunos de los vigilantes hasta su zona o bien éstos se desplazarán voluntario hasta la zona asignada por el itinerario establecido previamente por la empresa, una vez en la zona se procederá a efectuar un fichaje de llegada en una máquina de su zona.

Al mediodía los vigilantes efectuarán la salida y entrada, en su horario establecido, en el centro de trabajo, unorgánase de llevar y traer los equipos, en donde realizarán el fichaje de jornada, así mismo realizarán un fichaje de salida y entrada en una máquina de la zona asignada, una vez tiempo suficiente según horarios y bloques de zonas especificadas a continuación, para cumplir su horario en el centro de

trabajo. Estos fichajes se harán en el inicio o fin de la vigilancia en zona. Los desplazamientos entre el vestuario y las zonas se realizarán por los itinerarios establecidos previamente por la empresa.

Por la tarde se realizará un fichaje de fin de vigilancia en zona, según horarios y zonas especificadas y se finalizará la jornada en el centro de trabajo a la hora establecida. Desde el fichaje en zona, el vigilante se desplazará hasta el vestuario por el itinerario establecido por la empresa, disponible para finalizar allí la jornada después de depositar y dejar preparados los equipos, y realizar las gestiones encomendadas.

Mientras permanezca la actual organización del servicio, se establecerán cinco bloques de zonas diferenciadas y que se definen a continuación:

La actual disposición de los bloques A, B, C, D, E es la siguiente. Susceptible de modificación por la distribución de las máquinas y cambios en zonas aceras.

Bloque A: Actuales zonas 11, 12 y 13.

Bloque B: Actuales zonas 16.

Bloque C: Actuales zonas 9 y 15.

Bloque D: Actuales zonas 3, 4, 6, 7, 8, 10, 14 y 17.

Bloque E: Actuales zonas 1, 2 y 5.

El bloque A, realizará el fichaje en zona con 30 minutos de antelación sobre el final de la jornada según el horario establecido.

El bloque B, realizará el fichaje en zona con 25 minutos de antelación sobre el final de la jornada según el horario establecido.

El bloque C, realizará el fichaje en zona con 20 minutos de antelación sobre el final de la jornada según el horario establecido.

El bloque D, realizará el fichaje en zona con 15 minutos de antelación sobre el final de la jornada según el horario establecido.

El bloque E, realizará el fichaje en zona con 10 minutos de antelación sobre el final de la jornada según el horario establecido.

En caso de que la zona asignada a algún vigilante esté compartida y en su momento figure más de una zona a realizar, éste pertenecerá al bloque que contenga la primera zona que le figure. Por ejemplo si se le asigna a un vigilante la zona compartida 2-3, se entenderá que pertenece al bloque B, pues figura la zona 2 en primer lugar. Por el contrario si viniera la zona reflejada como 3-2, pertenecería al bloque D.

Al comenzar de la jornada, la empresa mantendrá los vestuarios abiertos al menos quince minutos antes de comenzar la misma, con el fin de permitir a los trabajadores el cambio de vestuario, asimismo, mantendrá el vestuario abierto el mismo tiempo después de finalizar la jornada, con el fin de facilitar a los trabajadores el cambio de vestuario y aseo personal.

Artículo 20º.—FESTIVOS.

Serán los 14 festivos establecidos en el calendario oficial de fiestas tanto de ámbito nacional, regional y local.

Artículo 21º.—VACACIONES.

Todo el personal afecto al presente Convenio, tendrá derecho a una vacación anual de 15 días naturales, o la parte proporcional de las mismas en función del tiempo de permanencia en la empresa.

La retribución de las vacaciones será igual a la que perciba el trabajador en un mes normal de trabajo por los siguientes conceptos: Salario base, plusas, más la antigüedad a quien correspondiera.

El periodo vacacional, comprenderá todo el año natural, si bien los trabajadores podrán disfrutar de 21 días de sus vacaciones anuales entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, adaptando el periodo con la última semana de mayo y la primera de octubre, comenzando dicho periodo el lunes.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y empezarán a disfrutarse en día laborable.

No se descontará a efectos de la duración de las vacaciones, el tiempo de permanencia en I.T.

Se establecerá un tope máximo de disfrute de vacaciones, en el caso de que no se pueda confeccionar un calendario en consecuencia con los deseos de cada trabajador.

La empresa publicará el calendario de vacaciones antes de fin de año.

Establecido el calendario de vacaciones, se abrirá un periodo de 15 días naturales, durante el cual, los trabajadores podrán perfomar sus periodos de vacaciones, previo acuerdo entre ellos, y con la aprobación por parte de la empresa.

Transcurrido el plazo de 15 días, se publicará la lista definitiva de vacaciones.

Artículo 22º.—LICENCIAS Y PERMISOS.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Diligencia, la ponga ya, Pilar Pontón Domínguez, secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del convenio de estatuto profesional firmado en su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2008, han sido delimitados por la Comisión Informativa de Organización y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

Avilés a 20 de Abril de 2008.
LA SECRETARIA GENERAL

Id. de: Pilar Pontón Domínguez

28-V-2008

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio, pudiendo distribuirlos juntamente con el período de vacaciones.
- b) Dos días naturales, en los casos de nacimiento de hijo, o 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 cuatro días.
- c) Un día natural, por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público personal.
- e) Por el tiempo indispensable, para la asistencia y consulta médica a facultativos de la seguridad social, cuando concienda el horario de consulta con el de trabajo.
- f) Por el tiempo indispensable, para asistir a exámenes para la obtención del título oficial y carnet de conducir.
- g) Tres días sin retribuir sin que pueda suponer la ausencia de más de 2 trabajadores en el mismo periodo. Se avisará con siete días de antelación.
- h) Un día natural por hora de paciente de primer grado.
- i) El trabajador que lo solicite tendrá derecho a concesión de una licencia sin sueldo, de 30 días ininterrumpidos, que se concederán salvo necesidades del servicio, debiendo solicitarse con 30 días de antelación y no podrá distribuirse más del 5% de la plantilla.

Esta licencia no se concederá en caso de conflicto colectivo.

En lo no dispuesto anteriormente, se estará a lo establecido en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23º.—EXCEDENCIAS.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosa. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo, con las limitaciones que se indican más adelante y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación mínima de 30 días:

- A) La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:
 - a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
 - c) Por prestación del servicio militar o sustitutivo y por toda su duración.
 - d) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concierne en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.
 - e) A un periodo no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.
 - f) A un periodo de hasta un año para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convenido por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante genere derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se hubiera iniciado.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarse en dicho plazo se entenderá decidida la reserva del

puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

- B) La excedencia voluntaria se solicita con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año, no siendo computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un periodo máximo de doce meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se entenderá siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria solo conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría a la por el que se excusó en el momento de su solicitud, excepto durante el primer año de excedencia en el que el reingreso será automático, siempre y cuando manifieste por escrito a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingresar con una antelación mínima de treinta días naturales al de la finalización efectiva de la excedencia.

Artículo 24º.—ANTICIPOS.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta sobre el trabajo ya realizado, hasta el día 10 de cada mes, y será abonado como máximo cinco días después de dicho día.

Artículo 25º.—PAGO DE SALARIOS.

La empresa abonará la retribución mensual a todos los trabajadores, mediante transferencia bancaria, antes del día 9 del mes siguiente a su devengo.

CAPITULO III. CONDICIONES ECONOMICAS

Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial anexa de acuerdo con los artículos siguientes.

Artículo 26º.—SALARIO BASE.

El salario base se entenderá como el concepto más importante de la nómina. Para el personal afecto al presente Convenio será el especificado en las tablas salariales anexas. Su devengo será mensual.

Artículo 27º.—ANTIGÜEDAD.

El complemento de antigüedad queda establecido en dos tramos del 5% y porcentajes subsiguientes, del 10%, teniendo en cuenta que la remuneración de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, exceder del veinte por ciento. Comenzará a devengarse desde el día de ingreso en la empresa y los efectos económicos se computarán a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla. Se aplicará sobre vacaciones y gratificaciones extraordinarias aplicada sobre el sueldo base de las tablas salariales adjuntas.

Artículo 28º.—PLUS COMPLEMENTARIO.

Este complemento salarial es de índole funcional y su recepción depende de un rendimiento normal y correcto dentro de las características del puesto de trabajo asignado. Su importe será el que señala para cada categoría y actividad en las tablas salariales anexas.

Este plus se percibirá en los supuestos de licencia retribuida.

Artículo 29º.—PLUS DE RECAUDACION.

Se establece un plus de recaudación de 66,99 euros/mensual, para el personal que realice dicha función, o la parte proporcional del mismo, en función del tiempo dedicado a este servicio.

Para los años siguientes tendrá el mismo incremento que el Convenio.

Artículo 30º.—PLUS DISTANCIA.

Para suplir los inconvenientes ocasionados por la distancia, se establece un plus, en la cuantía señalada en las tablas salariales anexas. Dicho plus no se percibirá en vacaciones.

Artículo 31º.—PLUS DE TRANSPORTE.

Para suplir los gastos ocasionados por el desplazamiento al centro de trabajo, se establece un plus de transporte de carácter extrínsecos, en la cuantía señalada en las tablas salariales anexas.

Artículo 32º.—HORAS EXTRAORDINARIAS.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijado en el presente Convenio se abonará de acuerdo con el valor fijado para las mismas en la tabla salarial anexa para cada categoría profesional, que se actualizarán con el mismo porcentaje que el pactado en tablas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año. Sin embargo no se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadoras para prevenir o reparar siniestros y otras causas extraordinarias y urgentes. Sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

Diligencia, la ponga yo. Pilar Portón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estas diligencias han sido vistas en la Comisión de Estudio para la implantación del convenio de reconocimiento firmado en Buparifics y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido determinados por la Comisión Interpartita de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobadas por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARÍA GENERAL

Firma: Pilar Portón Domínguez.

Artículo 33º.---PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen tres pagas extraordinarias, denominadas "Verano", "Navidad" y "Marzo", en las cuantías que para cada una de ellas se establece en las tablas sales anexas de este Convenio, o la parte proporcional de las mismas, en función del tiempo de permanencia en la empresa.

El periodo de devengo, será el siguiente:

- Extra "Verano": Del 1 de enero al 30 de junio.
- Extra "Navidad": Del 1 de junio al 31 de diciembre.
- Extra "Marzo": Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las fechas de abono, serán las siguientes:

- Extra Verano: El 15 de julio.
- Extra Navidad: Antes del 20 de diciembre.
- Extra Marzo: Antes del 15 de marzo del año siguiente al día de su devengo.

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

CAPITULO IV. MEJORA ASISTENCIALES

Artículo 34º.--- COMPLEMENTOS EN SITUACION DE I.T.

La empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la siguiente forma:

- a) I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 100% de las retribuciones de un mes normal de trabajo por los conceptos de salario base, antigüedad y plusos complementarios y transporte, desde el primer día de la baja y mientras dure la misma.
- b) En caso de hospitalización y sólo mientras dure la hospitalización, igual que en el supuesto anterior.
- c) I.T. derivada de enfermedad común, se complementará igual que el primer supuesto con arreglo a la siguiente escala:
 - Año 2003: Desde el día 10 de la fecha de la baja.
 - Año 2005: Desde el día 9 de la fecha de la baja.
 - Año 2006: Desde el día 8 de la fecha de la baja.
 - Año 2007: Desde el día 7 de la fecha de la baja.

Artículo 35º.---POLIZA DE ACCIDENTES.

La empresa suscribirá póliza de seguros que permita a cada trabajador las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

- Muerte por accidente (comprenden la muerte por accidente, tanto derivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional) 21.000 euros
- Invalidez permanente absoluta para todo trabajo y pluso invalidez derivado de accidente de trabajo 21.000 euros
- Invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo .. 12.000 euros

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de la invalidez absoluta y para invalidez, la expresa declaración por la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, Juzgado de lo Social, en su caso, ya que a todos los efectos a ellos compete la calificación de la incapacidad.

En cada una de estas contingencias la determinación de la indemnización a percibir se fijará en función de lo pactado en el Convenio vigente en el momento del hecho causante.

En caso de muerte la indemnización que se señala corresponderá a los herederos de los trabajadores mientras que en el caso de incapacidad permanente absoluta, total y gran invalidez la indemnización corresponderá al trabajador afectado.

Artículo 36º.---RETRATA DEL PERMISO DE CONDUCIR.

Si en el cumplimiento del servicio que se le encomienda, un conductor causara algún accidente no imputable que diera lugar a que se le retirara temporalmente el permiso de conducir, la empresa le mantendrá la categoría profesional y salarios correspondientes que tuviera, asegurándole una ocupación lo más acorde posible con la profesión en tanto la sentencia no sea firme.

Las decisiones que tome la empresa, cuando la sentencia sea firme serán comunicadas al Delegado de Personal.

Artículo 37º.---ASISTENCIA LEGAL.

En las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la empresa proporcionará la asistencia legal necesaria a los trabajadores en el supuesto de empujones judiciales del personal como consecuencia de incidencias producidas en el desarrollo de su trabajo o fuera del mismo, si se demuestra que es debido a éste. La empresa estará obligada también a la asistencia letrada en las actuaciones del trabajador a terceros personas, en relación con el trabajo y siempre que existan pruebas que permitan su defensa en el juicio.

Todo trabajador que acceda a un juzgado o emisoría en día de descanso o de vacaciones siempre que sea por alguna labor, salvo por iniciativa propia, se le compensará con otro período con valor de descanso al tiempo empleado.

Artículo 38º.---FIRMACION.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Orden TAS/500/2004, de 13 de febrero, en desarrollo del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, y a lo que se establezca en la correspondiente legislación vigente, no como lo establecido en el Convenio nacional.

Artículo 39º. PRENDAS DE TRABAJO

Los trabajadores recibirán como dotación de ropa de trabajo, las siguientes prendas, que irán con los correspondientes escudos cosidos, con la periodicidad que se detalla:

Categoría	Designación	Duración
Vigilantes		
2	Pantalones	1 año
1	Amerak con forro indep.	3 años
3	Camisa azul	2 años
3	Camisa roja	2 años
1	Camisón color negro	4 años
1	Corbata	2 años
3	Pares de calcetines	1 año
1	Par de zapatos	1 año
1	Par de botas	1 año
1	Jersey	2 años
1	Bata	3 años
Conductor Vehículo Grúa		
3	Buzos	2 años
3	Camisa azul	2 años
3	Pares de botas tipo "chirreca"	1 año
1	Amerak con forro independiente	3 años

Oficial de 1ª Mantenimiento y jefe de Equipo: Amerak cada tres años

La empresa entregará la ropa de verano antes del 1 de junio, y la ropa de invierno antes del 15 de septiembre.

Cuando exista un cambio de uniformidad se entregará en la primera entrega, los pantalones del año siguiente.

La conservación de las prendas de trabajo en perfecto estado de presentación es a cargo de los trabajadores. Cuando por cualquier causa, alguna prenda de trabajo deba ser sustituida durante su periodo de duración, la empresa facilitará dicha prenda en el plazo más breve posible siendo a cargo del trabajador el coste de la nueva prenda, excepto cuando el deterioro sea debido a causas excepcionales o justificadas.

A estos fines el personal uniformado percibirá por día efectivamente trabajado, la cantidad que en concepto de prendas de trabajo figura en las tablas salariales anexas. De dichas percepciones se descontarán en su caso las reposiciones de ropa cuando en el párrafo anterior.

El personal que cese en la empresa antes del vencimiento de la duración de las prendas de trabajo devolverá dicha prenda en el estado de conservación adecuada, aplicándose, en caso contrario el descuento inmediato, en el libramiento de liquidación.

Los trabajadores dispondrán de una taquilla para el almacenaje de ropa a la entrada y salida del trabajo.

Artículo 40º.---JUBILACION ANTICIPADA.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente en la empresa, con una antigüedad de diez años, como mínimo, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la escala definida en este artículo. El disfrute de las vacaciones podrá hacerse efectivo cuando lo solicite el trabajador, debiendo comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el permiso de vacaciones, de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho.

- 60 años 6 meses de vacaciones.
- 61 años 5 meses de vacaciones.
- 62 años 4 meses de vacaciones.
- 63 años 3 meses de vacaciones.
- 64 años 2 meses de vacaciones.

Las mensualidades se abonarán con independencia de los años de servicio en la empresa.

CAPITULO V. SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 41º.—**SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente sobre la materia y que sea de aplicación, afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas en cuanto a sus obligaciones en el cumplimiento de las normas legales.

Artículo 42º.—**REVISION MEDICA.**

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigencia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

La empresa se obliga a realizar reconocimientos médicos periódicos adecuados al puesto de trabajo de que se trate, a todos los trabajadores a su servicio, que serán de libre aceptación para el trabajador; si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando renuncie a someterse a dichos reconocimientos.

De este carácter voluntario se exceptúan todos aquellos que, por el especial riesgo de su trabajo, pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido por una disposición legal.

Los resultados de esos reconocimientos le serán notificados al trabajador por escrito de forma confidencial y en sobre cerrado dado su carácter privado.

El trabajador dispondrá del tiempo necesario para efectuar la revisión médica, según le dispongan en el calendario de la Mutua, considerándose el tiempo invertido como jornada laboral.

CAPITULO VI. REPRESENTACION SINDICAL

Artículo 43º.—**DELEGADOS DE PERSONAL**

El funcionamiento, competencias y garantías de los Delegados de Personal serán las reguladas en la legislación vigente.

CAPITULO VII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44º.—**TIPIFICACION DE LAS FALTAS.**

Las faltas o acciones en que incurrían los trabajadores al servicio de la empresa se clasifican atendiendo a su importancia, reincidencia o intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

A) Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, hasta un total de 30 minutos durante un mes, sin que exista causa justificada por ellas.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultará perjudicial para la empresa ni perjudicará el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.
5. Falta de aseo o limpieza personal.
6. La falta de atención y diligencia con el público y la apatía por cumplir las condiciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de "graves" en caso de reincidencia.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si se produjera en presencia del público podrán considerarse falta grave.
9. Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. Cambiar, mirar o revolver los armarios y perchas con los ropas de los compañeros sin la debida autorización.
11. No avisar a su jefe inmediato de los desperfectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
12. Cualquier otra de índole menor.

B) Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin justificación.

3. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implica que quelcunto manifiesto de la disciplina o de ella se derivará perjuicios notorios para la empresa será considerado como muy grave.
6. Falta notoria de respeto y consideración al público.
7. Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, foto o tarjeta de control.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. Discusiones extrañas al trabajo que produzcan sereno escándalo.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos pendientes durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
11. La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
12. La dimisión voluntaria en el cumplimiento normal del trabajo asignado.
13. El quebranto o violación del secreto de reserva obligado si no se producen perjuicios a la empresa.
14. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en el caso evidente de multa, en que se no considerará como falta muy grave.
15. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa, así como la omisión negligente de estos errores a la Dirección.
16. Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.
17. Cualquiera otra de análogo carácter.

C) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de seis meses ó veinte durante un año.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona durante horas de servicio.
4. Intulzar, destruir o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, etc.
5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
6. La embriaguez durante el trabajo.
7. Revelar a persona extraña a la empresa datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo sensible perjuicio a la misma.
8. Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
9. La blasfemia habitual.
10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
12. La insubordinación.
13. El origen injustificadas riñas y pendencias.
14. Los actos que merezcan la calificación de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal que incurra el acto.
15. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos o injustos.
16. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando estas noticias fueran a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirle perjuicios existentes.
17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores.
18. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas.

Avilés a 20 de Abril de 2005,
LA SECRETARÍA GENERAL,

Fdo. Pilar Pontón Domínguez.

Artículo 45º.—SANCIONES.

Las sanciones que la empresa pueda aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- Represión pública.

C) Faltas muy graves:

- Pérdela temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que impongamos se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y la empresa.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA.

El incremento salarial pactado para la vigencia del presente Convenio es como a continuación se indica:

- Año 2004 será del 4,25%.
- Año 2005 será del I.P.C. real del año más 1 punto.
- Año 2006 será del I.P.C. real del año más 1 punto.
- Año 2007 será del I.P.C. real del año más 1,30 puntos.

La actualización de las tablas salariales para los tres últimos años se corresponden con la inflación prevista por el Gobierno, comprendiendo al final del año con el I.P.C. real de cada anualidad.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA.

Se acuerda la distribución, sin coste adicional, de los pluses en 335 días, estando repartidos a que anualmente no se alcance un porcentaje de absentismo que supere en un 15% a la media obtenida en los años 2001, 2002 y 2003, que en tal caso se volvería a la distribución de los pluses a 377 días trabajados, según lo establecido en el convenio anterior.

Anexo I

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTO REGULADO DE VEHÍCULOS, MEDIANTE APARATOS DE EXPENDIDORES DE TICKETS, ASÍ COMO LA INMOVILIZACIÓN, RETIRADA Y TRASLADO DE VEHÍCULOS MAL ESTACIONADOS EN LA CIUDAD DE OVIEDO

VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2004 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2004

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS	PLUS COMPLEMENTARIO	PLUS TRANSPORTE	PRENDAS DISTANCIA	VACACIONES TRABAJO	PAGAS EXTRAS VERBALES/BENE.	TOTAL ANUAL
* JEFE DE SERVICIO	1.151,94	388,71	55,60	-	-	1.796,25	1.796,25	26.943,75
* OFIC. 2º ADMTVO.	785,67	139,28	55,60	-	-	980,55	980,55	14.708,25
* AUX. ADMTVO	718,50	124,00	55,60	-	-	898,10	898,10	13.471,50
* JEFE DE EQUIPO	785,17	136,87	55,60	9,61	-	960,75	960,75	14.812,75
* OFIC. 1º MANTENIMEN.	785,17	135,38	55,60	9,61	5,21	945,69	945,69	14.684,41
* CONDUCTOR VEHICRUA	709,87	115,19	55,60	9,61	5,21	851,76	851,76	13.269,72
* VIGILANTE	670,50	100,20	55,60	9,61	10,42	812,81	812,81	12.560,87

* CANTIDADES MENSUALES

VALOR HORAS EXTRAS	75%	100%
JEFE DE SERVICIO	20,44	23,35
OFICIAL 2º ADMTVO	14,09	16,10
AUX. ADMINISTRATIVO	12,20	14,51

VALOR HORAS EXTRAS	75%	100%
JEFE DE EQUIPO	14,09	16,10
OFIC. 1º MANTENIMEN.	14,09	16,10
CONDUCTOR VEHICRUA	12,73	14,55
VIGILANTE	12,04	13,75

Anexo I

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTO REGULADO DE VEHÍCULOS, MEDIANTE APARATOS DE EXPENDIDORES DE TICKETS, ASÍ COMO LA INMOVILIZACIÓN, RETIRADA Y TRASLADO DE VEHÍCULOS MAL ESTACIONADOS EN LA CIUDAD DE OVIEDO

VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2005 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2005

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS	PLUS COMPLEMENTARIO	PLUS TRANSPORTE	PRENDAS DISTANCIA	VACACIONES TRABAJO	PAGAS EXTRAS VERBALES/BENE.	TOTAL ANUAL
* JEFE DE SERVICIO	1.186,50	606,38	57,27	-	-	1.830,13	1.830,13	27.752,25
* OFIC. 2º ADMTVO	809,25	143,46	57,27	-	-	1.009,98	1.009,98	15.149,70
* AUX. ADMTVO	740,06	127,71	57,27	-	-	925,03	925,03	14.875,67
* JEFE DE EQUIPO	808,73	151,28	57,27	9,90	-	989,58	989,58	15.354,30
* OFIC. 1º MANTENIMEN.	808,73	139,45	57,27	9,90	5,37	974,07	974,07	15.134,30
* CONDUCTOR VEHICRUA	731,17	118,65	57,27	9,90	5,37	880,41	880,41	13.667,60
* VIGILANTE	690,62	103,21	57,27	9,90	10,74	837,20	837,20	12.937,04

* CANTIDADES MENSUALES

VALOR HORAS EXTRAS	75%	100%
JEFE DE SERVICIO	21,05	24,05
OFICIAL 2º ADMTVO	14,51	16,58
AUX. ADMINISTRATIVO	13,08	14,95

VALOR HORAS EXTRAS	75%	100%
JEFE DE EQUIPO	14,51	16,58
OFIC. 1º MANTENIMEN.	14,51	16,58
CONDUCTOR VEHICRUA	13,11	14,99
VIGILANTE	12,40	14,16



Diligencia, la ponga en Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de mantenimiento limitado en superficie y su turno de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Ordenamiento y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA III SECRETARIA GENERAL
Fdo. Pilar Pontón Domínguez

ANEXO Nº 8. CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCIÓN DE CARÁCTER SOCIAL QUE HAN DE REGIR LA CONTRATACIÓN.

Se detallan a continuación el protocolo y características de las condiciones especiales de ejecución del contrato:

1. El concesionario deberá emplear entre la plantilla de controladores de la empresa que ejecutará el contrato a un 30% de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral que o bien hayan participado en programas de incorporación y acompañamiento laboral de cualquier Administración Pública o bien su contrataciones se realicen a través de empresas de inserción o de entidades sin animo de lucro cuya finalidad sea la inserción de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del pliego de cláusulas administrativas particulares.
2. El porcentaje citado se considerará sobre la plantilla media de controladores de la empresa y tomando como referencia el número de jornadas laborales anuales que figure en la propuesta técnica del licitador, de forma que el número de contrataciones sea proporcional al número de horas prestadas y no recaiga dicho porcentaje sobre el personal con jornadas reducidas o encargado de bajas y sustituciones.
3. Una vez adjudicado el contrato se realizará una primera reunión, de la que se levantará acta, entre el personal designado por el Ayuntamiento de Avilés para el seguimiento del mismo, entre el cual estará al menos la dirección facultativa y/o el responsable del contrato y un profesional de los servicios de Bienestar Social y el representante que designe la empresa adjudicataria en la que se tratarán, al menos, las siguiente cuestiones:
 - a) Concreción del número de puestos de trabajo que serán cubiertos a través de la reserva expresada en la presente cláusula, así como las fechas aproximadas de incorporación de las personas de inserción a contratar.
 - b) El sistema establecido para el seguimiento de la inserción sociolaboral. Este proceso de seguimiento personalizado en esta etapa de inserción individual se realizará de modo que no perturbe el horario de trabajo ni suponga un factor diferenciador o estigmatizante respecto a la persona contratada.
 - c) Designación de la persona de referencia de la empresa concesionaria para todas las cuestiones relacionadas con las condiciones especiales de ejecución de este contrato.
4. En todo caso se deberá cumplir la reserva del 30% tomando como cálculo todo el tiempo de prestación del servicio y el número total de jornadas de trabajo prestadas por los/as trabajadoras/es.



Diligencia, la pongo yo, Pilar Pantón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Firma Pilar Pantón Domínguez

5. Para la selección y contratación de las/los trabajadoras/as objeto de inserción mediante este contrato se solicitará el asesoramiento y conformidad del profesional de los Servicios Municipales de Bienestar Social.
6. En el plazo de un mes desde que se vayan realizando las contrataciones del persona de inserción establecidas en la presente condición de ejecución y el acuerdo posterior, la empresa concesionaria comunicará al responsable del contrato y/o responsable del contrato los datos relativos a los/as trabajadores/as seleccionados/as y presentará al efecto copia del alta a la Seguridad Social y del contrato de trabajo, dando traslado de esta información al profesional de los Servicios Municipales de Bienestar Social mencionado.
7. Con carácter semestral y mientras dure la prestación del servicio la empresa concesionaria deberá presentar los TC1 y TC2 y el libro de matrícula de la empresa al Director facultativo y/o responsable del contrato para comprobar el efectivo cumplimiento de la obligación de tener en la plantilla que ejecute el contrato un 30% de personas con dificultades de inserción.
8. La concesionaria mantiene por completo sus atribuciones en la relación laboral y por lo tanto, la facultad de emprender las acciones disciplinarias que sean procedentes, aunque deberá comunicarlo al Ayuntamiento, a los exclusivos efectos de cumplir la reserva de puestos de trabajo. En este caso (y en el de bajas laborales de larga duración) se realizará una nueva selección y contratación mediante el procedimiento anteriormente descrito para cubrir nuevamente el puesto objeto de reserva.

Si la empresa detecta problemas laborales, disciplinarios o de competencias profesionales con algún/a trabajador/a deberá comunicarlo al profesional del Servicio Municipal de Bienestar Social nombrado por el Ayuntamiento, para que éste pueda mediar o intervenir sin menoscabo de las atribuciones de la empresa concesionaria en el ámbito de la relación laboral.
9. Una vez finalizada la prestación del servicio y la ejecución del contrato, la empresa no tiene ninguna obligación laboral con el/la trabajador/a.
10. El incumplimiento de la presente obligación por parte de la empresa adjudicataria, puede constituir causa de resolución del contrato dado el carácter de obligación contractual esencial a los efectos señalados en el artículo 206.g), pudiendo dar lugar además a la imposición de sanciones.
11. El Ayuntamiento de Avilés podrá ejercer sus facultades de control y evaluación en el cumplimiento de las presentes condiciones especiales de ejecución del contrato, pudiendo solicitar a la empresa concesionaria los informes periódicos o instar la celebración de reuniones de seguimiento que estime convenientes.



DECLARACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE LAS CONDICIONES ESPECIALES DE EJECUCION DEL CONTRATO

Don/Doña, con DNI, actuando como (administrador/a, gerente, representante legal) de la empresa, y con poder bastante para obligarse en este acto

DECLARA Y MANIFIESTA BAJO SU RESPONSABILIDAD:

1. Que conoce y acepta en su integridad el contenido de la cláusula 22 del " **PLIEGO DE CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS PARTICULARES QUE HAN DE REGIR LA CONTRATACIÓN POR PROCEDIMIENTO ABIERTO Y TRAMITACIÓN ORDINARIA, DE LA GESTIÓN MEDIANTE CONCESIÓN DEL SERVICIO DE REGULACIÓN DE ESTACIONAMIENTO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA (O.R.A) Y EL SERVICIO DE INMOVILIZACIÓN, RETIRADA, TRASLADO Y DEPOSITO DE VEHICULOS DE LAS VIAS PUBLICAS DE AVILES** " y su Anexo nº 8 .
2. Que presenta su oferta con el compromiso de reservar un 30% de los puestos de trabajo de los controladores necesarios para la ejecución del contrato para los colectivos señalados en el antedicho artículo 22 y de acuerdo con los criterios de selección y contratación establecidos en el Anexo nº 8.

Y prueba de conformidad y compromiso, se firma la presente, en, a .. de ... de 2009,

Firma y sello de la empresa.

Esta declaración deberá ser presentada por la entidad a la que se haya adjudicado provisionalmente este contrato, con carácter previo a la elevación definitiva de dicha adjudicación.

Se informa favorablemente este ANEXO nº 8

Avilés, a 8 de abril de 2009.

LA DIRECTORA DEL ÁREA DE BIENESTAR SOCIAL.

Fdo.: Luisa García Solar.



Ayuntamiento de Avilés

Diligencia, la pongo yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido determinados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo: Pilar Pontón Domínguez

ANEXO Nº 9. RELACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A. QUE TRABAJA EN EL CONTRATO DEL SERVICIO DE GRUA Y DEPÓSITO DEL AYUNTAMIENTO DE AVILÉS, A FECHA DE 31 DE DICIEMBRE DE 2008.

D.N.I.	ANTIGÜEDAD	TIPO CONTRATO	CATEGORIA
70.993.110E	03/02/2003	Obra o Servicio	Oficial 1ª Conductor
11.400.106H	03/02/2003	Obra o Servicio	Oficial 1ª Conductor
11.420.933E	03/02/2003	Obra o Servicio	Oficial 1ª Conductor
11.436.216H	03/02/2003	Obra o Servicio	Controlador de Deposito
71.880.749E	01/03/2006	Obra o Servicio	Controlador de Deposito
11.425.623M	01/03/2006	Obra o Servicio	Controlador de Deposito
09.356.508Q	01/03/2006	Obra o Servicio	Controlador de Deposito

Se informa favorablemente este ANEXO nº 9

Avilés, a 8 de abril de 2009.

EL DIRECTOR GENERAL

EL DIRECTOR ECONOMICO – FINANCIERO

Fdo: José Manuel del Arco de Sousa

Fdo: Braulio Iglesia Alvarez

Diligencia, la ponga yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos hechos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del servicio estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

Fdo: Pilar Pontón Domínguez

ACUERDO SOBRE CONDICIONES ECONÓMICAS Y LABORALES DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S. A., Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO PÚBLICO DE RETIRADA DE VEHÍCULOS DE LA VÍA PÚBLICA, INMOVILIZACIÓN Y LA GESTIÓN DEL DEPÓSITO DE VEHÍCULOS EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE AVILÉS.

CAPÍTULO I.- NORMAS GENERALES

ART. 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente acuerdo será de aplicación a todo el personal adscrito al servicio público de retirada de vehículos de la vía pública, inmovilización y la gestión del depósito de vehículos en el término municipal de Avilés.

ART. 2.- VIGENCIA

El presente acuerdo entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga lo contrario.

Los conceptos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2008.

ART. 3.- DURACIÓN

La duración de este acuerdo será de dos años, y se extenderá desde el 1 de Enero de 2008 a 31 de Diciembre de 2009.

ART. 4.- DENUNCIA

Finalizada la vigencia de dicho acuerdo 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 la de su prórroga. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo desde la fecha de recepción de la misma.

En el caso de denuncia, seguirá rigiendo las condiciones aquí pactadas hasta la aprobación de un nuevo acuerdo.

Si no hubiese denuncia expresa por ninguna de las representaciones, se producirá prórroga automática del acuerdo durante un año y así sucesivamente.

Handwritten signatures of the representatives of the company and the public service. The signatures are written in black ink and are somewhat stylized. Below the signatures, there is a line of text that appears to be a date or a reference number, but it is mostly illegible due to the handwriting.

Diligencia, la pongo yo, Pilar Portón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para tener constancia que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudios para la implantación del servicio de estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2003, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2003.

Avilés a 20 de Abril de 2003
LA SECRETARÍA GENERAL

Pilar Portón Domínguez

ART. 5.- 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.

ART. 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las retribuciones establecidas en este acuerdo 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, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente acuerdo 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 acuerdo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

ART. 7.- GARANTÍA "AD PERSONAM" - DERECHOS ADQUIRIDOS

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

ART. 8.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Para interpretar y vigilar el presente acuerdo, se crea la comisión Mixta Paritaria, que estará formada por un miembro de la parte económica y otro de la parte social, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente acuerdo, al objeto de que la misma emita informe, antes de entablar reclamación ante los organismos correspondientes.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por unanimidad.

ART. 9.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Para todo lo no previsto en éste acuerdo, 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.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with circular stamps.

Diligencia la ponga yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que el artículo 10 del Reglamento de la Comisión de Estudio para la implantación del servicio de transporte público limitado en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2009, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2009.

12/36

Avilés a 20 de Abril de 2009
LA SECRETARIA GENERAL

1 de Pilar Pontón Domínguez.

CAPÍTULO II - CONDICIONES DE TRABAJO

ART. 10.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo es facultad de la Empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la Empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

ART. 11.- DEFINICIÓN DEL PERSONAL

Las funciones definidas para todas las categorías son a título enunciativo, pudiendo realizar otras tareas que se correspondan con la categoría profesional, adaptándose a las nuevas tecnologías que se puedan desarrollar en un futuro para el mejor funcionamiento de los servicios prestados por la Empresa.

El personal al servicio de la Empresa se clasificará, atendiendo a las funciones que desarrolle, de la siguiente manera:

CONDUCTOR GRÚA: Se ocupa de la conducción de la grúa, la inmovilización de vehículos por cualquier tipo de medio mecánico, la carga, descarga, retirada y traslado al depósito municipal de vehículos y colocación de señales provisionales de tráfico. Deberá observar que el vehículo que conduce está en las debidas condiciones de funcionamiento y limpieza, revisando periódicamente el estado general del mismo y avisando inmediatamente de las averías que detecte.

CONTROLADOR DE DEPÓSITO: Es la persona encargada de cumplimentar los impresos diarios sobre el servicio, realizar el cobro de tasas del depósito y emitir la carta de pago correspondiente al ciudadano que retire el vehículo, procediendo a la liquidación y arqueo de caja con la periodicidad y formularios que en cada caso se establezca por parte de la Empresa.

Tiene a su cargo el cuidado y manejo de los equipos informáticos, de comunicaciones y de vigilancia asignados a las dependencias del depósito, así como la custodia de los vehículos en el mismo.

ART. 12.- PERIODO DE PRUEBA

Se establece un periodo de prueba para todo el personal afecto por el presente acuerdo, cuya duración será de DOS MESES.

El periodo de prueba quedará interrumpido en los casos de incapacidad temporal y en las ausencias injustificadas.

ART. 13.- JORNADA DE TRABAJO

[Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with circular stamps.]

La jornada de trabajo queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo, y dedicado al mismo, que se distribuirán de Lunes a Sábado. La jornada en cómputo anual, será de 1.801,80 horas.

La jornada de trabajo efectiva, deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el centro de trabajo, dentro de los límites establecidos en la Ley, en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

La distribución de 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 del contrato entre la Empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Avilés.

ART. 14.- VACACIONES

Todo el personal afecto al presente acuerdo, disfrutará anualmente de 30 días naturales de vacaciones o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

La retribución de las mismas comprenderá los conceptos económicos de salario base y plus extrasalarial más la antigüedad que le corresponda.

ART. 15.- LICENCIAS Y PERMISOS

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a.
- c) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Provincia, el tiempo será de cuatro días.
- d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) El trabajador/a, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de descanso en su trabajo diario, que podrá dividirse en dos fracciones. El trabajador por su voluntad

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document, including a circular stamp on the right side.

podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad.

- g) Un día natural en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

ART. 16.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La empresa facilitará un reconocimiento médico, adecuado al puesto de trabajo, a cada uno de sus trabajadores, entregando el resultado de los mismos a cada interesado, comprometiéndose a que dicha documentación tenga carácter reservado y sea totalmente privada.

El tiempo invertido en el reconocimiento médico será considerado como jornada de trabajo.

CAPÍTULO III - CONDICIONES ECONÓMICAS

ART. 17.- SALARIO BASE

El salario base para el personal afecto al presente acuerdo será, el especificado para cada categoría en la tabla salarial anexa, devengándose por día natural.

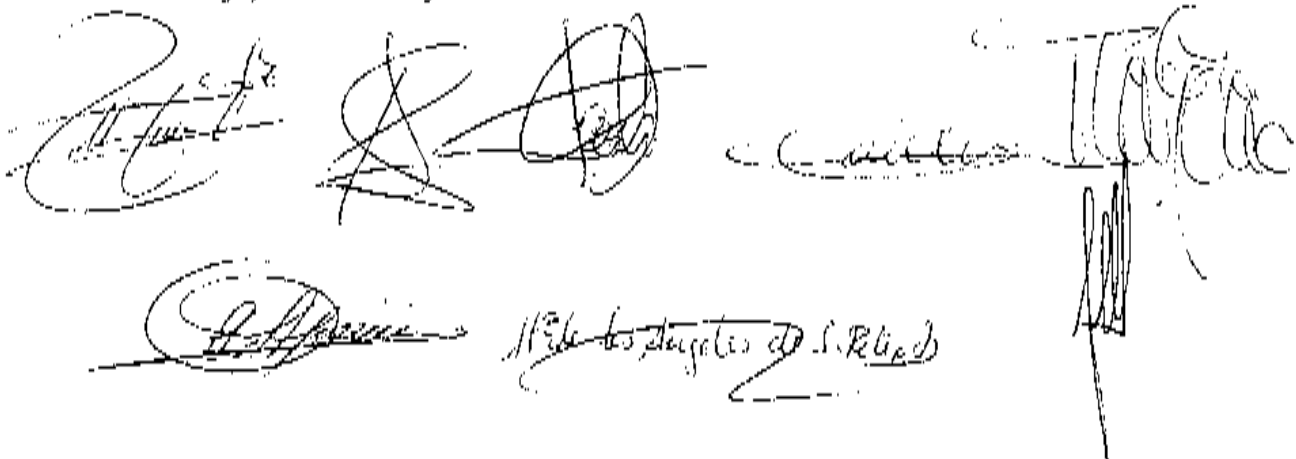
ART. 18.- ANTIGÜEDAD

El complemento personal de antigüedad consistirá en dos bienios del 5 % y posteriores quinquenios del 10 % calculados sobre el salario base de cada categoría.

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

ART. 19.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD

Para los conductores se establece un plus de productividad en función de los servicios completos por retirada y depósito de vehículos, computados en jornada normal de trabajo, en la cuantía y escala mensual de la tabla salarial.



Diligencia, in primis, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos pliegos han sido vistos en la Comisión de Estudio para la implantación del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2008, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

Avilés a 20 de Abril de 2008
LA SECRETARÍA GENERAL

Firma: Pilar Pontón Domínguez

1239

ART. 20.- RETÉN DE GUARDIA

Como consecuencia del carácter de Servicio Público de la actividad y la necesidad de mantenerla las 24 horas, se hace imprescindible establecer un retén de guardia para atender a los servicios nocturnos de grúa.

Con este fin, los trabajadores realizarán según el calendario y la rotación que se establezca, el servicio de retén que les corresponda.

Será obligación de estos trabajadores acudir a prestar dichos servicios cuando se les requiera para ello, percibiendo en compensación un plus semanal fijo por importe de 118,75 €.

Para el año 2009 se incrementara en el IPC real del año 2008.

ART. 21.- PLUS ENGANCHE

Se establece un plus de enganche por servicio completo realizado dentro del periodo de retén de guardia por importe de 7,15 €.

Para el año 2009 se incrementara en el IPC real del año 2008.

ART. 22.- PLUS DE NOCTURNIDAD

Se establece un plus de nocturnidad para todo el personal que realice su jornada entre las 22,00 horas y las 06,00 horas del día siguiente, consistente en un 25 por ciento del salario base, abonándose por día efectivamente trabajado, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas dentro del mencionado periodo.

ART. 23.- FESTIVOS TRABAJADOS

Para el personal que preste servicio en cualquiera de los catorce festivos anuales y no disfrute de descanso compensatorio, se le abonará como compensación por todos los conceptos un plus de festivo trabajado con arreglo a la siguiente escala:

Conductor: 109,25 €.
Controlador de depósito: 91€.

Para el resto de los años de vigencia, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document. The signatures are written in black ink and are somewhat stylized. There are several circular stamps or seals, some of which are partially obscured by the signatures. The text 'M. de los Angeles de S. Kelen' is written in the center of the bottom section.

Diligencia, la ponga yo, Pilar Perón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que otras pólizas han sido viciadas en la Comisión de Estudio para la implantación del convenio de relaciones laborales limitada en superficie y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2008, han sido disminuidas por la Comisión Intersindical de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobada por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

Avilés a 20 de Abril de 2008.
LA SECRETARIA GENERAL

Firma: Pilar Perón Domínguez

ART. 24.- PLUS EXTRASALARIAL

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.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

ART. 25.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias que tendrán la denominación de Verano, Navidad y Beneficios que se ajustarán a las siguientes condiciones:

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

El periodo de devengo será el siguiente:

Extra de Verano: del 1 de Enero al 30 de Junio.
Extra de Navidad: del 1 de Julio al 31 de Diciembre.
Extra de Beneficios: del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

La fecha de abono será la siguiente:

Extra de Verano: el día 20 de Julio.
Extra de Navidad: el día 22 de Diciembre.
Extra de Beneficios: el día 20 de Marzo del año siguiente a su devengo

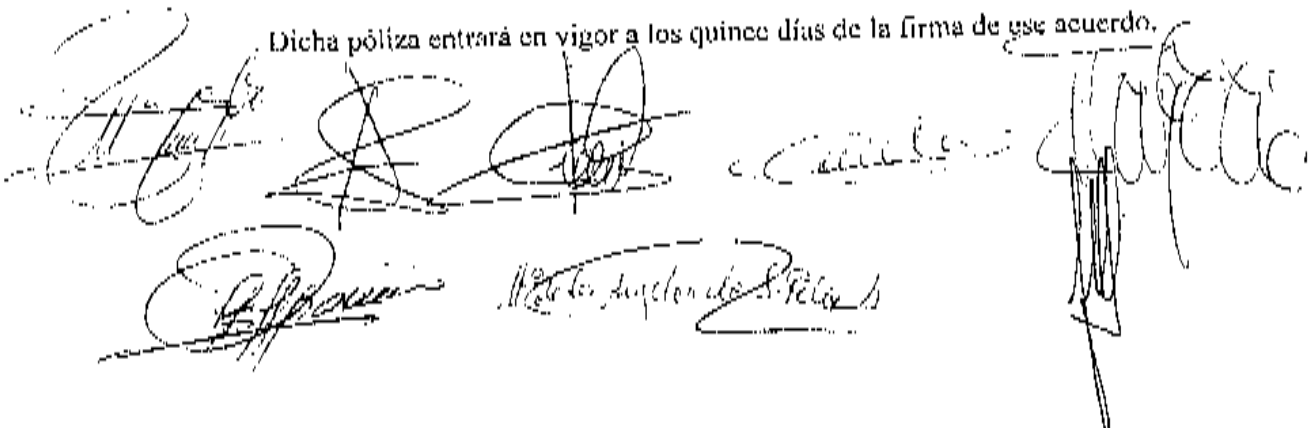
Las pagas extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por Incapacidad Temporal.

CAPÍTULO IV - MEJORAS SOCIALES

ART. 26.- PÓLIZA DE ACCIDENTES

La empresa se compromete a suscribir con un entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores que garantice 18.000 € de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente, gran invalidez o fallecimiento.

Dicha póliza entrará en vigor a los quince días de la firma de ese acuerdo.



Diligencia, la ponga yo, Pilar Pontón Domínguez, Secretaria General del Ayuntamiento de Avilés, para hacer constar que estos proyectos han sido votados en la Comisión de Tratado para la implantación del servicio de Estacionamiento limitado en superficie y su forma de gestión, celebrado el día 14 de abril de 2008, han sido dictaminados por la Comisión Informativa de Urbanismo y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 17 de abril de 2008.

Avilés a 20 de Abril de 2008.
LA SECRETARÍA GENERAL

Fdo. Pilar Pontón Domínguez.

124

ART. 27.-CONFLICTOS CON LOS USUARIOS

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

ART. 28.- ROPA DE TRABAJO

Al ingreso del trabajador en la empresa, se le entregarán como dotación de ropa de trabajo, las siguientes prendas de uso obligatorio, con la periodicidad que se detalla:

CONDUCTOR:

- ANUALMENTE:
 - Tres fundas.
 - Un traje de agua.
 - Un par de zapatos de invierno con puntera reforzada.
 - Un par de zapatos de verano con puntera reforzada.
 - Un chaleco reflectante

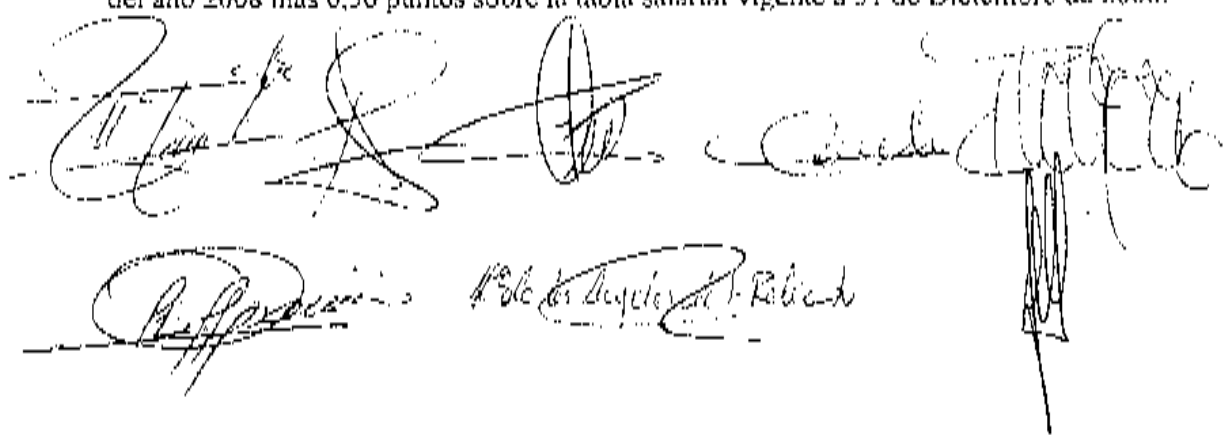
- BIANUALMENTE:
 - Un anorak.
 - Guantes de trabajo, cinturones de seguridad y reflectantes.
 - Un cinturón

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.

CLÁUSULA ADICIONAL

PRIMERA.- El incremento salarial pactado para el año 2008 será del IPC real del año 2007 más 0,50 puntos sobre la tabla salarial vigente a 31 de Diciembre de 2007.

SEGUNDA.- El incremento salarial pactado para el año 2009 será del IPC real del año 2008 más 0,50 puntos sobre la tabla salarial vigente a 31 de Diciembre de 2008.

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is a circular stamp with some illegible text inside. To the right of the stamp, there is another large, stylized signature. Below these, there are more signatures and stamps, including one that appears to say 'Reprografía' and another that says 'Bolsa de Trabajo de P. Pontón'.

El presente informe de Pagar por el Sr. Pío Rodríguez, Secretario General de la Municipalidad de Avilés, para poder contar que estos pagos han sido vistos en el momento de emitir para la inscripción del servicio de estacionamiento en la Oficina de Estudios y su forma de gestión, celebrada el día 14 de abril de 2008, con el fin de aprobar y autorizar la información de la misma y haber sido ulteriores por la Comisión Municipal de Presupuesto y Medio Ambiente celebrada el mismo día y aprobados por el Pleno en sesión celebrada el día 11 de abril de 2008.

Avilés, a 20 de Febrero de 2009
 LA SECRETARÍA GENERAL
 Pío Rodríguez Domínguez

ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO PÚBLICO DE RETIRADA DE VEHÍCULOS DE LA VÍA PÚBLICA INMOVILIZACIÓN Y LA GESTIÓN DEL DEPÓSITO DE VEHÍCULOS EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE AVILÉS.

VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2008 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2008

CATEGORIAS	SALARIO BASE DÍA NATURAL	P. EXTRASALARIAL, 299 DÍAS	PAGAS. EXTRAS VER/NAV/BENEF	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR	31,56	3,90	946,80	15.525,90
CONTROLADOR	28,65	3,90	859,50	14.201,85

RETÉN DE GUARDIA: 118,75 €/SEMANA
 PLUS ENGANCHE: 7,15 €/SERVICIO

PLUS PRODUCTIVIDAD:
 0-85 SERVICIOS 0 €/SERVICIO
 84-166 SERVICIOS 0,75 €/SERVICIO
 167 EN ADELANTE 1,60 €/SERVICIO

FESTIVO TRABAJADO: CONDUCTOR - 109,25 €
 CON. DEPÓSITO - 91 €

Handwritten signatures and stamps of the relevant authorities, including the Secretary General and other municipal officials.