



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE APARCAMIENTOS, GARAJES Y SERVICIOS DE LAVADO Y ENGRASE

Capítulo I. Normas Estructurales

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Transportes, Comunicaciones y Mar de CC.OO. y la Federación Provincial de Transportes, Comunicaciones y Mar de U.G.T., como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Provincial de Aparcamientos, Garajes y Servicios de Lavado y Engrase de ASEMPAL, en representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Capítulo II Disposiciones Generales

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio es de obligada observancia para todas las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la explotación de aparcamientos de vehículos automóviles, bien de concesión, bien mediante cesión por cualquier título lícito, bien de propiedad.

También lo será para todas las empresas cuya actividad principal consista en la explotación de garajes y/o servicios de lavado y engrase.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Será de aplicación obligatoria para las empresas actuales o futuras comprendidas en el ámbito funcional del presente Convenio, establecido o por establecer en la provincia de Almería, con centros de trabajo en la misma, aunque el domicilio social de la empresa radique en otra provincia.

Artículo 5. Ámbito personal.

El presente Convenio es de obligada observancia 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. Este 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 les resulte de aplicación.

Artículo 6. Ámbito temporal.

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2009, sin perjuicio de lo previsto en el artículo siguiente.

Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007.

Artículo 7. 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 acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a los efectos de registro, a la Delegación de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía.

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 por la tácita, por períodos anuales.

Artículo 8. Pago de atrasos.

Los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos del presente Convenio, se harán efectivos dentro del mes siguiente al de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 9. Compensación, absorción y garantía personal.

El capítulo de retribuciones de este Convenio, absorbe y compensa las condiciones económicas que venían aplicándose antes de su vigencia, sin perjuicio de respetarse las condiciones personales más beneficiosas valoradas en su conjunto y en cómputo anual. Así mismo podrán ser absorbidas sus condiciones por cualquier otra legal, jurisdiccional, administrativa o voluntaria que



podiera establecerse en lo sucesivo en los mismos o en distintos conceptos y denominaciones.

Artículo 10. Legislación supletoria.

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el IV Convenio Colectivo General de Ambito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes, suscrito con fecha 22 de noviembre de 2006, y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo en el B.O.E. de 17 de marzo de 2007, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 11. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase 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.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación Paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.

La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de





este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Artículo 13. Adhesión al Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones





establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de

Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en la provincia de Almería.

Capítulo III. De La Relación Laboral

CONDICIONES DE INGRESO

Artículo 14. Condiciones generales de ingreso del personal.

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 las empresas, de acuerdo con las normas del presente Convenio.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran 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.

Artículo 15. Período de prueba.

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 pactado con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

Así, todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo



con la siguiente escala máxima, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

Personal superior y técnico, seis meses.

Personal administrativo y de explotación, tres meses, en contratos de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 16. Del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellos trabajadores, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por ley.

Artículo 17. Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Serán de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

a) Las condiciones salariales y laborales que se establecen en este Convenio se refieren a relaciones laborales con la jornada normal establecida, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas y semanales, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

c) Los trabajadores contratados a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación



de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 18. Contratos formativos.

a) El contrato de trabajo en prácticas, tipificado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con aquellos trabajadores que estuviesen en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años o seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios, siempre que la titulación esté relacionada con las tareas que se practiquen.

a.1) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, cuya duración sea igual o superior a treinta días, interrumpirá su tiempo de duración pactado excepto acuerdo expreso en contrario o por pérdida de bonificaciones por parte de la empresa contratante.

a.2) Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos de seis meses dicha duración, sin que se supere, en ningún caso, el citado período máximo de dos años.

a.3) El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de prácticas será, como mínimo, el 60 por ciento del establecido en el presente convenio colectivo para la categoría profesional de que se trate, durante el primer año, y el 75 por ciento en el segundo, sin que en ningún caso el importe resultante sea inferior al salario mínimo de garantía establecido en el Convenio colectivo General, siempre que se trate de contratos a tiempo completo.

De lo contrario, percibirán un salario proporcional a la jornada contratada.

a.4) Se podrán concertar contratos en prácticas dentro del grupo profesional superior y técnico, del administrativo e informático, salvo para las categorías profesionales de ordenanza, telefonista, auxiliar y aspirante administrativo, y del de explotación, para las categorías profesionales de encargado y oficial de mantenimiento.

b) El contrato de formación regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

b.1) Se podrá formalizar con personas mayores de dieciséis años y menores de veintiuno que no tengan la titulación requerida para contratar en prácticas. Esta



limitación de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados incluidos en algunos de los siguientes colectivos:

Minusválidos

Trabajadores extranjeros, durante los dos primeros años de vigencia de su permiso de trabajo, salvo que se acrediten la formación y experiencia necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Aquellos que lleven más de tres años sin actividad laboral.

Quienes se encuentren en situación de exclusión social.

Los que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo.

b.2) El tiempo dedicado a formación teórica del trabajador no será inferior al 15 por ciento de la jornada laboral máxima prevista en este Convenio, pudiéndose concentrar a lo largo de la duración total del contrato, siempre que no se hayan agotado los tres años. La referida formación teórica no será exigible cuando el trabajador acredite que posee o está en condiciones de poseer de inmediato el Certificado de Profesionalidad Ocupacional regulado por el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, acorde con el puesto de trabajo al que aspira.

Cuando las empresas incumplan en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de

Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b.3) Finalizado el período de formación, la empresa deberá extender en favor del trabajador un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido. Si el trabajador continúa efectuando trabajos en la empresa, se le promocionará a la categoría profesional cuyo aprendizaje haya realizado y percibirá el salario correspondiente.

El trabajador podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

b.4) De acuerdo con la naturaleza del contrato de formación, se estima que determinadas categorías profesionales no son susceptibles de ser objeto de esta modalidad contractual, por la prácticamente nula formación profesional teórica que requieren dichas funciones y por el mínimo adiestramiento que comportan tales cometidos.





Así, sólo se podrán concertar contratos de formación para las siguientes categorías profesionales: aspirante administrativo, agente de aparcamiento, cajero/taquillera y ayudante de mantenimiento.

b.5) El salario que habrá de percibir este personal, referido a un tiempo de trabajo efectivo equivalente al 85 por ciento de la jornada máxima prevista en este Convenio, no podrá ser inferior al 85 por ciento del salario mínimo de garantía del Convenio colectivo General, con independencia del tiempo de duración de prestación de servicios.

Artículo 19. Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato.

Se entenderá por contrato a tiempo parcial aquel celebrado con el trabajador, cuya jornada sea inferior a la prevista en el presente convenio.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata al trabajador así como el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada habitual y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en el Convenio colectivo para la categoría profesional que se trate.

En el caso que la empresa y el trabajador pacten hacer horas complementarias en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, lo harán de conformidad con los límites y condiciones establecidos en los artículos 34, 36, y 37 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El pacto habrá de fijar el número de horas complementarias a realizar, que no podrá ser superior al 15% de la jornada establecida en el contrato. Estas horas se retribuirán como si fueran horas ordinarias.

Artículo 20. Contratos de duración determinada.

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 12 meses dentro de un periodo de 18 y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los citados doce meses como límite máximo acumulado.

Los trabajadores con contrato eventual percibirán a su término la indemnización determinada en el artículo

49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

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.

a.3) En ámbitos negociales inferiores podrán establecerse criterios generales respecto a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total 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, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

b.1) Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida, que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato. La permanencia del sustituto una vez reincorporado el trabajador sustituido, supondrá la transformación del contrato temporal en indefinido.

c) Contrato por obra o servicios determinados. A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, amén de los contenidos u objetos de este tipo contractual, de carácter general, se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes:

c.1) Temporadas de congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones y ventas especiales de servicios y productos propios o de terceros.

c.2) A través de esta modalidad contractual, y aunque sea en un sólo contrato de esta tipología, podrá emplearse a un trabajador para que realice uno o varios servicios detallados, en uno o varios establecimientos, siempre que estén ubicados en la misma ciudad y su duración no exceda de tres años.



d) Contrato para el fomento de la contratación indefinida, de conformidad con las disposiciones que se dicten para facilitar la contratación estable de trabajadores desempleados, acordes con las facultades que confiere al Gobierno el artículo 17.3 del Estatuto de los trabajadores.

e) Contrato de trabajador fijo de centro de trabajo.

e.1) Es el contrato de trabajo de carácter indefinido que regula la relación laboral de un trabajador y su empresa, cuyo centro de trabajo está sometido a un determinado período de concesión en su explotación.

e.2) En aquellos casos en que el centro de trabajo cambie de titularidad, manteniendo la actividad, el trabajador continuará prestando sus servicios para el nuevo empresario o concesionario, sucesor en la titularidad de la explotación en el mismo centro de trabajo, mediante la pertinente subrogación.

Artículo 21. Fomento de la contratación indefinida.

1. El Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmantes del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, suscrito el 9 de mayo de 2006, señalaron en su preámbulo que “resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el crecimiento de la productividad y la cohesión social”.

Así mismo, afirmaron que “la mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección”.

En este sentido, el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, del que procede la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, ha incluido las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el contrato de fomento de la contratación indefinida.

Pues bien, a los efectos de lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y en base al apartado b) del punto 2, modificado por el artículo 10 de la Ley 43/2006, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007, podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecido.

De otra parte, se estará a lo dispuesto en la sección 1ª de la Ley 43/2006, en la que se regula el Programa de Fomento del Empleo, o norma que le sustituya.

2. Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimientos de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos



autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

Artículo 22. Integración social de los discapacitados.

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores discapacitados.

Dicho cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

Artículo 23. Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes signatarias del presente Convenio velarán por que, en el ámbito funcional del mismo, se garantice el mas exacto cumplimiento de la normativa aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal, por lo que, de conformidad a lo establecido en la Ley 14/1994, la utilización de los contratos de puesta a disposición se limitará a los supuestos y con la duración determinados en los artículos 6.2 y 7 del citado texto legal.

En todo caso, se estará a lo que resulte de las actuaciones llevadas a cabo por el Grupo Tripartito, cuyo establecimiento se anuncia en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, en todos aquellos aspectos que permitan un mejor funcionamiento de las citadas empresas.

Asimismo, de acuerdo con la modificación del artículo 17 de dicha Ley, los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión mientras ésta dure, 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 en éstas.



Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.

Capítulo IV. Clasificación Profesional

Artículo 24. Clasificación profesional.

La clasificación profesional del personal consignada 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 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.

Artículo 25. 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 explotación.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio dentro de esta estructura profesional y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Dentro de los grupos profesionales y de su división orgánica y funcional, se ubicarán las comúnmente denominadas categorías profesionales de técnicos, administrativos, empleados, operarios y subalternos.

Artículo 26. Definición del grupo profesional Superior y Técnico y de sus categorías profesionales.

a) El grupo profesional del personal superior y técnico comprende quienes, en posesión de título superior, de grado medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las





siguientes categorías profesionales:

a.1) Técnico superior. Es aquel personal que, 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 realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

a.2) Técnico medio. Es aquel personal que, 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. Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiera las condiciones exigibles, 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.

Artículo 27. Definición del grupo profesional Administrativo e Informático y de sus categorías profesionales.

I.b) El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de ésta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

I.b.1) Jefe 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 y da órdenes al personal que requieran tales departamentos o servicios.

I.b.2) Jefe de sección. Es quien, a las órdenes del jefe de servicios, si lo 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. Es aquel personal que 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. Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina.

I.b.5) Aspirante administrativo. Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizado trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

I.b.6) Telefonista. Es quien tiene a su cargo el manejo de una central telefónica, con o sin fax, télex o teletipo, que propicia la comunicación entre los diversos puestos de trabajo de las empresas, entre sí y con el exterior.

Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción o administrativas, compatibles con su tarea profesional.

I.b.7) Ordenanza. Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se le encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

II.b) El subgrupo profesional de personal de Informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de sistemas y organización.

II.b.1) Analista de proceso de datos. Es aquel personal que 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, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

II.b.2) Programador. Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, 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 los mismos y documenta el manual de consola.

II.b.3) Operador. 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 28. Definición del grupo profesional de Explotación y de sus categorías profesionales.

c) El grupo profesional de personal de explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

c.1) Encargado. Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más aparcamientos, así como el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tiques cobrados durante el día. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Deberá verificar diariamente el control de caja y recaudación.

Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, se reducirán las horas de trabajo de los días laborables inmediatamente siguientes, de manera que el cómputo de horas de trabajo semanal no exceda de cuarenta y cuatro horas.

c.2) Agente de aparcamiento. Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado o superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo o establecimiento al que está adscrito, siendo de éstas las principales:

La recogida, valoración y cobro de tiques, el cobro de servicios varios, la verificación y el control de caja, la práctica de liquidaciones y cuadros dinerarios, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de empresa y el cobro de recibos.

El control de los accesos al centro de trabajo o establecimiento, la atención de todas las instalaciones de los mismos y su mantenimiento en perfecto estado de



utilización por el público, efectuando su limpieza, la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento.

Atender a los clientes del establecimiento que demanden información y, en relación con los productos o servicios que tenga la empresa a disposición del público en general, informará de sus condiciones y precios, tomará nota de encargos y los trasladará a su superior jerárquico.

Para todo ello utilizará las herramientas, maquinaria, ordenadores y demás aparatos que la empresa ponga a su disposición y controlará y supervisará la realización de las funciones o tareas que la empresa decida contratar externamente.

c.3) Oficial de mantenimiento. Es aquel personal con conocimiento sobre mecánica, electricidad, electrónica y demás oficios relacionados con las instalaciones de los centros de trabajo o establecimientos de la empresa, que tiene a su cargo su mantenimiento, cuidado y reparación.

Vigilará en todo momento su correcto funcionamiento y perfecto estado de conservación, efectuando dichas tareas él mismo o a través de sus ayudantes, tanto los necesarios controles y pruebas rutinarias como las reparaciones que sean necesarias para la buena marcha de dichas instalaciones.

c.4) Ayudante de mantenimiento. Es el trabajador que, bajo la directa supervisión del oficial de mantenimiento, controla o repara las instalaciones de los diversos centros de trabajo o establecimientos, ejecutando tareas relacionadas con sus conocimientos profesionales u oficio específico.

c.5) Taquillero. Es aquel personal que está capacitado para hacerse cargo del cobro de todos los servicios que la empresa preste en el centro o establecimiento al que se encuentra adscrito.

Recoge, valora y cobra toda clase de tiques, vales o abonos, mediante el manejo de los ordenadores, cajeros automáticos y otras máquinas que la empresa ponga en o a su servicio y cuida de su mantenimiento elemental.

Atiende las llamadas telefónicas del centro o del establecimiento y los requerimientos de información de los clientes y del público en general. Mantiene el buen estado y decoro de la taquilla o caja y cajero, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda. Verifica el control y cuadro de la caja, entrega la recaudación o efectúa su ingreso, siguiendo las instrucciones superiores que reciba y elabora cuantos documentos sean necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

Controla y supervisa accesos, tanto peatonales como de vehículos, mediante los

monitores que, en su caso, tenga instalados, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido de cuantos incidentes detecte, de forma inmediata.

c.6) Auxiliar de aparcamiento. Es aquel trabajador cuya misión consiste en controlar los accesos, las entradas y salidas de vehículos y los dispositivos automáticos instalados para el control de entradas y salidas, así como su correcto funcionamiento.

Conocerá la utilización de los mandos e interruptores del cuadro de fuerza y alumbrado, de tal modo que mantenga en todo momento el nivel necesario de luz y ventilación.

Deberá atender al teléfono y el cobro de los servicios prestados, sustituyendo en sus ausencias a los agentes de aparcamiento y taquilleros, así como llevar a cabo la limpieza normal de los locales, salvo que tenga unas condiciones individuales diferentes.

c.7) Trabajador en formación. Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación profesional específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional de ayudante de mantenimiento, agente de aparcamiento o taquillera/o.

c.8) Personal de limpieza. Es aquel personal mayor de dieciocho años encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Capítulo V. Organización Del Trabajo Y Movilidades

Artículo 29. 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.

Consecuentemente y a título meramente enunciativo, la Dirección de las empresas ejercerá, cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, las siguientes facultades organizativas:

Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos,



centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, de acuerdo con su categoría y grupo profesional.

Determinar y fijar normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con la clientela y buscando la óptima explotación de las instalaciones productivas, procurando su efectiva y máxima funcionalidad.

Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier otra facultad necesaria para el buen funcionamiento del servicio que se presta en los centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector ejercitada con arreglo a las leyes vigentes.

Artículo 30. 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.

Artículo 31. 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.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia, en relación con un municipio, dicha movilidad podrá comportar que el trabajador sea destinado a prestar servicio en o dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo sitos en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

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, debiéndose abonar siempre los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Artículo 32. 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, permitirá al trabajador solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, si a ello no obsta lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 33. 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 comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Artículo 34. Polivalencia funcional.





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

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

Artículo 35. Interrupción temporal de actividad.

Se entenderán como interrupciones temporales del trabajo aquellas transitorias, ajenas a la voluntad de las empresas y de sus trabajadores, que impidan el normal desarrollo de la actividad de los centros de trabajo, dependencias o establecimientos de las empresas, tales como situaciones catastróficas, cortes prolongados de suministros básicos, obras de viabilidad y otras análogas.

En tales casos, las empresas podrán, o bien mantener a sus trabajadores en sus centros de trabajo o en otros establecimientos o dependencias de la empresa ubicados en el mismo municipio o de municipio colindante, dedicándolos a sus tareas habituales u otras similares que les permitan tener ocupación efectiva, ya sean de superior o inferior nivel al de su categoría o grupo profesional, con derecho a su retribución salarial mensual habitual, o bien relevar de la obligación de acudir o permanecer al o en el centro de trabajo durante determinado período de tiempo, en cuyo caso los trabajadores tendrán derecho a percibir, mientras dure dicha interrupción, el salario Convenio correspondiente a su categoría profesional, si se obligan a recuperar horas o días de ausencia cuando la Dirección lo indique.

Artículo 36. Movilidad geográfica.

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la Dirección de la empresa interese su prestación laboral.

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de trabajo de la empresa a otro que exija un cambio de residencia del trabajador, éste tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ello ocasione, de conformidad, todo ello, al referido artículo 40 del

Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de desplazamientos se estará igualmente a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.





En ambos supuestos, y de existir kilometraje a cargo del trabajador, se le abonará a un precio por kilómetro de igual cuantía que la vigente y computable para cada año, según la normativa fiscal del Ministerio de Economía y Hacienda, actualmente fijada en 0,19 Euros por Km. recorrido.

Artículo 37. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto las de carácter individual como colectivo, se seguirá el trámite establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en cada caso.

Capítulo VI. Promoción Laboral Y Ascensos

Artículo 38. Ascensos.

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos trabajadores que, en cualquier caso, deberá efectuarse por las empresas de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán por decisión de la Dirección de la Empresa, consultada, previamente, la representación legal de los trabajadores.

En todo caso, los ascensos se producirán teniendo en cuenta el conocimiento de los contenidos básicos del puesto a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similar, los años de prestación de servicio en la empresa (al menos tres años), la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas del empresario.

La representación legal de los trabajadores podrá designar a uno de sus



miembros para que participe en el proceso selectivo.

El ascenso se realizará siempre previo examen, a cuyo efecto se formará un Tribunal que estará compuesto, de forma paritaria, por representantes de la empresa y del órgano de representación de los trabajadores. La presidencia, cuyo voto será dirimente, será ostentada por el Director de la empresa o persona en quien éste delegue.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa, en virtud de sus facultades de organización del trabajo y atendiendo a sus necesidades.

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.

Pese a lo dispuesto en el párrafo cuarto del presente artículo, los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y de especial confianza, desde la categoría profesional de Encargado, en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Capítulo VII. Conceptos Y Estructura Salarial

Artículo 39. 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 retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 40. Principio de no discriminación.

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna.

Artículo 41. 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, rescisiones de contrato y jubilaciones.

Artículo 42. El salario: Su abono y su acreditación.

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, 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. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán, satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

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 corresponda.

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 acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores se hayan establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extra si así se acuerda expresamente, así como las deducciones que correspondan.

Artículo 43. Estructura del salario.

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

a) Salario base. Se considerará salario base la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional, cuya cuantía se establece en la correspondiente columna del anexo adjunto al presente Convenio.

b) Complementos del salario. Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse 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 lo 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: Quebranto 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 absorción y compensación, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 44. Antigüedad.

1. El personal al que afecta el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono como máximo de dos bienios y dos quinquenios.

El importe establecido para cada bienio o quinquenio vencido, será el que figura en la tabla de salarios anexa al presente Convenio.

2. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos, por lo que los trabajadores al servicio de una misma empresa que, con anterioridad a primero de enero de 1995, disfrutasen de unas condiciones más beneficiosas las mantendrán, a cuyo efecto percibirán la cuantía que resulte de la aplicación de la escala contenida en la Disposición Transitoria de este Convenio.

Igualmente, quienes, con anterioridad a la indicada fecha de 1º de enero de 1995, estuviesen en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente, llegada la fecha de sus efectos, percibirán la cuantía que resulte de la aplicación de la escala a que se ha hecho referencia en el párrafo precedente.

Artículo 45. Plus convenio.





Se mantiene con carácter general el plus convenio consistente en la cuantía que se fije para cada categoría en la correspondiente columna del anexo adjunto al presente Convenio.

Artículo 46. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales a las que tendrán derecho todos los trabajadores del sector, que se abonarán a razón de treinta días de sueldo base más antigüedad y el plus de convenio.

Dichas pagas, que se harán efectivas en los meses de marzo (antes del día 15), julio (hasta el día 15) y diciembre (tres días anteriores al día 22), se devengarán en los plazos siguientes:

Paga de marzo: A lo largo del año natural y con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año natural anterior.

Paga de julio: Del 1 de enero al 30 de junio de cada año y con arreglo a los salarios vigentes a 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.

Artículo 47. Bolsa de vacaciones.

La empresa abonará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en concepto de bolsa de vacaciones, la cantidad de 76,09 euros anuales, efectuándose el pago de dicha suma con anterioridad al inicio de las vacaciones.

En 2008, la cantidad será de 78,75 euros anuales.

Artículo 48. Plus de nocturnidad.

El personal que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento nocturno cuya cuantía queda fijada en 1,15 euros por hora y siempre que trabaje dos horas dentro de dicho periodo.

En 2008, la cuantía queda fijada en 1,19 euros por hora, con idéntico requisito.

Artículo 49. Plus por trabajo en Navidad y Año Nuevo.

Los trabajadores cuyo turno de trabajo finalice a las 00:00 horas de los días 24 de diciembre y 31 de diciembre o comience a las 00:00 horas de los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirá un suplemento por importe de 30 Euros por día trabajado dentro del citado horario. En 2008, la cantidad será de 31,05 euros.

Artículo 50. 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 establece. Su ejecución tendrá carácter voluntario para el trabajador, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o para prevenir otros daños extraordinarios.

Se consideran horas extraordinarias estructurales, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 92/1983 y Orden de 1 de marzo de 1983, las necesarias para atender excesos imprevistos de trabajo, periodos punta, ausencias de otros trabajadores, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la propia actividad del sector. Se comunicará oportunamente su realización a la representación legal de los trabajadores, que mediante firma acreditará la existencia de las circunstancias requeridas para su consideración como estructurales, y a la autoridad laboral.

El valor pactado de las horas extraordinarias, estructurales y de presencia en las distintas categorías profesionales arrojan los importes que figuran en el anexo del presente Convenio. No obstante, los trabajadores que vinieran percibiendo un mayor importe continuarán percibiéndolo, en tanto supere los valores que figuran en el citado anexo.

Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas legalmente.

Artículo 51. Plus de transporte.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán por este concepto de carácter extrasalarial la cantidad de 40 euros mensuales, salvo en el período vacacional. En 2008, será de 41 euros mensuales y en 2009 de 42 Euros mensuales.

Artículo 52. Quebranto de moneda.

Los taquilleros percibirán por tal concepto el importe de 1,72 euros por día trabajado durante el año 2007 y de 1,78 euros por día trabajado durante el año 2008. Igualmente, tendrán derecho a percibir este plus los guardas, cuando, entre sus funciones, realicen el cobro de los tiques, vales, abonos o cualquier otro servicio que la empresa preste.

Artículo 53. Dietas.

El importe de las dietas será de 30,85 euros al día, distribuidas de la siguiente forma: 10,80 euros comida; 10,80 euros cena y 9,25 euros pernoctación y desayuno.



En 2008, el importe de las dietas será de 31,93 euros al día, distribuidas de la siguiente forma: 11,18 euros comida; 11,18 euros cena y 9,57 euros pernoctación y desayuno.

Artículo 54. Anticipos.

Las empresas del sector deberán establecer un fondo para el servicio de anticipos que pueda solicitar el personal fijo, con una antigüedad mínima de dos años y que se encuentre con alguna necesidad apremiante o inaplazable y cuente con el informe favorable de los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de

Empresa, Delegados de Personal o Representantes Sindicales.

Ningún trabajador podrá solicitar anticipos por valor superior al salario que representen dos mensualidades, ni pedir ningún otro nuevo, mientras tenga el anterior pendiente de liquidación.

El reintegro de cada anticipo deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos que se descontarán de los salarios correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada. En los meses que el trabajador esté de bajo no se hará esta deducción.

Si el trabajador decidiera extinguir su relación laboral con la empresa, tendría que reintegrar las cantidades anticipadas o bien continuar dicha relación hasta finiquitar la deuda contraída con la empresa.

Artículo 55. Incapacidad temporal.

En la situación de incapacidad temporal, en todas sus contingencias, la empresa abonará al trabajador afectado, la diferencia entre la indemnización que perciba por la Seguridad Social, y el 100% del salario base más antigüedad y pluses que correspondan, desde el 1º día en caso de accidente de trabajo y desde el día 15 en caso de enfermedad o accidente no laboral. También desde el primer día en caso de hospitalización o intervención quirúrgica. El pago de la prestación económica a que se alude será por un plazo de doce meses, salvo en las situaciones derivadas de accidente laboral que será de 16 meses.

Artículo 56. Póliza de accidente.

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha



publicación.

La contratación de la póliza se hará por un período de un año, renovándose de acuerdo con la cuantía pactada en la negociación del Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas.

El importe de la indemnización será de 28.560 Euros en 2007 y de 29.131 Euros en 2008. En los años sucesivos, el importe de la indemnización se revalorizará automáticamente mediante la aplicación del porcentaje que se corresponda con el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado en cada uno de los ejercicios.

Capítulo VIII. Jornada De Trabajo, Vacaciones, Permisos Y Licencias

Artículo 57. Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente anual.

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 veinticuatro horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día, siempre que en cómputo mensual, bimensual o trimestral se adapte al módulo de jornada de cuarenta horas semanales efectivas.

El cómputo de referencia se determinará en cada empresa por acuerdo con la representación legal de los trabajadores donde exista, o en su caso, directamente con los trabajadores.

Calendario laboral. A más tardar, dentro del primer trimestre de 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, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales.

Artículo 58. Descansos.

Los descansos entre jornada diaria de doce horas y el semanal de dos días o cuarenta y ocho horas, podrán ser computados y acumulados en los términos del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que resulten finalmente disfrutados tales periodos de descanso. En todo caso, el descanso entre jornada diaria nunca será inferior a doce horas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a que, cada





cinco semanas, su descanso semanal, de dos días o cuarenta y ocho horas, comprenda el sábado y el domingo, sin perjuicio de que, por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, si no los hubiere, los propios trabajadores, pueda pactarse otra distribución distinta.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán de los días festivos que legalmente les correspondan a tenor de su respectivo calendario laboral.

En el caso de que no pudieren disfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de trabajo, se compensará por otro en jornada distinta, como máximo, dentro del trimestre siguiente y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal.

Artículo 59. Trabajo a turnos y trabajo nocturno.

En aquellas empresas, establecimientos o centros de trabajo en que se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso reglamentario de quince minutos, se fijarán tres turnos, uno de mañana, otro de tarde y el de 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 adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

Tendrá la consideración de horario nocturno aquel que abarque de las veintidós horas a las seis horas de la madrugada.

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 60. Vacaciones.

Las vacaciones anuales se fijan, como mínimo, en 30 días naturales para todo el personal afectado por el presente Convenio, retribuidas en función del salario base, antigüedad y plus convenio.

En ningún caso, comenzarán a disfrutarse en el día que tenga designado el trabajador para el descanso semanal.

Se confeccionará un calendario de vacaciones anual, donde se dé a conocer a los trabajadores su período de disfrute con una antelación de dos meses como mínimo.

En las empresas donde los trabajadores deleguen en sus representantes legales la facultad de negociación del calendario de vacaciones, serán estos de acuerdo con la empresa los que acuerden el período o períodos de disfrute de las mismas.





En caso contrario se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 61. Licencias y permisos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la licencia por nacimiento de hijos que será de cuatro días y la debida al fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que será de tres días.

Así mismo, los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de un día de licencia por asuntos propios, previa solicitud a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla. Su disfrute no podrá coincidir con el día anterior o posterior al del inicio o fin de las vacaciones.

Capítulo IX. Suspensión Y Extinción De La Relación Laboral

Artículo 62. Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias o forzosas.

Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y, salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores con contrato indefinido y que acrediten como mínimo tres años de antigüedad en la empresa.

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.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

e) 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 preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

f) A un período 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 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 cuidado 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 generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

B) La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito, y con la máxima antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo 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 doce meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará 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 conserva el derecho preferente a



reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de finalización efectiva de la excedencia.

Artículo 63. 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 las establecidas en la legislación vigente, o por 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 de personal: Quince días.

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

De cumplimentar el trabajador el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo 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 al importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, 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 64. Preaviso de extinción de contrato, propuesta de liquidación y finiquito.

El preaviso de extinción del contrato, cuando proceda, deberá ir acompañado de una propuesta de liquidación, con quince días de antelación al momento del cese,



debiéndose ajustar a los modelos de los anexos del presente Convenio III y IV.

El recibo de finiquito de la relación laboral deberá ser conforme al modelo que figura como anexo V de este Convenio.

El recibo de finiquito que será expedido por la Organización Patronal, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

En el supuesto de extinción por voluntad del trabajador, no será de aplicación el primer párrafo de este artículo.

Los modelos a que se hace mención en los párrafos precedentes, correspondientes a los anexos III, IV y V de este Convenio, serán editados por ASEMPAL, siendo los únicos válidos a efectos legales.

Artículo 65. Jubilación.

1. Jubilación anticipada a los 64 años.

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, aquellos trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el 100 por 100 de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

2. Jubilación forzosa.

En el marco de la política de empleo expresada en el presente convenio, abordándose entre sus objetivos la promoción de su estabilidad, el fomento del uso adecuado de las modalidades contractuales o el fomento de los contratos formativos, se pacta la jubilación obligatoria a partir del momento en que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación, debiendo el trabajador afectado por la medida cumplir los requisitos exigidos para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

3. Jubilación parcial.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo



previsto en el R.D. 1131/2002 y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante a lo anterior, el trabajador que, conforme a la normativa de la Seguridad Social vigente en cada momento, pueda acogerse a la jubilación parcial anticipada, podrá hacerlo, siendo obligatorio para la empresa su concesión, siempre que el trabajador lo haya comunicado con una antelación no inferior a tres meses al nacimiento del derecho, transcurrido este periodo, sólo podrá acceder a la jubilación parcial mediando acuerdo entre empresa y trabajador. En tales casos, el trabajador se obligará a mantener una jornada residual del 15% de la jornada laboral pactada en el convenio colectivo. Salvo acuerdo entre empresa y trabajador, la jornada residual a prestar se realizará de forma que el trabajador preste la totalidad de la misma que cada año natural le correspondiera hasta cumplir los 65 años, en jornadas laborales completas sucesivas en el período que la empresa y trabajador concierten dentro del mismo año natural. La empresa se compromete a contratar a un trabajador de relevo en los términos previstos en la legislación, al menos por una jornada equivalente a aquella que el jubilado parcial deje de prestar.

El trabajador que acceda a la jubilación parcial anticipada, habrá de asumir el compromiso por escrito e irrevocable, de acceder a la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo que no cuente con el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso, prolongará su relación laboral hasta alcanzar dicho periodo de carencia mínimo.

El trabajador jubilado parcialmente, percibirá las retribuciones fijas y variables y los conceptos económicos de carácter no salarial en proporción a la jornada residual efectivamente trabajada y todo ello con independencia de que el importe anual de unas y otras puedan prorratearse en los diferentes meses del año a efectos exclusivamente de pago.

En el supuesto de que el trabajador falleciera o fuere declarado en Incapacidad Permanente Total durante la situación de jubilación parcial, la empresa abonará al trabajador, o a sus herederos, según proceda, las retribuciones pendientes de pago que le correspondan en función de las horas efectivamente trabajadas para la empresa, por cuanto el trabajador, a pesar de haber prestado la jornada residual de forma acumulada, sólo ha percibido durante dicho tiempo las retribuciones correspondientes a la jornada residual teórica comprometida.

Los trabajadores, de acuerdo con la empresa, podrán acogerse a la jubilación a los 64 años, en los supuestos y condiciones del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Capítulo X. Igualdad Efectiva De Mujeres Y Hombres

Artículo 66. En el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de conformidad a los



términos de la misma, se reconocen los siguientes derechos:

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.

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.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara 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.

La trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

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.

Adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, 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.

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.

Paternidad.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.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.

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

Lactancia.

Las trabajadoras, 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.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

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

La trabajadora deberá comunicar a la empresa, antes de la finalización del descanso por maternidad, la forma de disfrute que elija, así como su decisión de disfrutarlo ella o cederle este derecho al padre.

Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el acuerdo a que llegue con el empresario.

El trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, dos días por 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 al efecto, el plazo será de cuatro días.

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 48.4 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.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 67. Clases de faltas.

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 siguientes.

Artículo 68. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del 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 grave o muy grave.
4. La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga



incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

6. La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

7. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

8. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no entramen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 69. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.

4. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando suponga riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros compañeros.

6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.



8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
9. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
10. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.
11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
12. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
13. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
14. Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etc.
15. Dormir en horas de servicio.
16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre, cuando haya mediado amonestación por escrito de la empresa.

Artículo 70. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.
4. La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
5. La embriaguez habitual y/o la drogodependencia manifestadas durante el trabajo.
6. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los



superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales o agresiones físicas de naturaleza sexual.

7. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

8. El abuso de autoridad.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

10. La desobediencia continuada o persistente.

11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

12. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tiques, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, salvo vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

Artículo 71. 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:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:



a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

b) 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 ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio 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 estuviere 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.

Capítulo XII. Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 72. 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 correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores 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 o Delegado de Personal, 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 veinticuatro 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 reuniera 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 del Convenio Colectivo 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 nacional 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.

Artículo 73.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y a los delegados de personal a:

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los despidos 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 den 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 todas 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 cualquiera 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 a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC-1 y 2 a la Seguridad Social.

b) 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 los pactos, 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.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras ,esta 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 oportunidades 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 los Reglamentos que la desarrollen 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 74.

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, 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 de la cuota.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

Artículo 75. 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 a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y 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.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal y el delegado sindical de la organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se hallara conocida por la Dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores, en los supuestos de suspensión o rescisión 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.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o delegados de personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por ley corresponda 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 período 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 asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Capítulo XIII. Salud Y Prevención De Riesgos Laborales

Artículo 76.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio 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, 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

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 fuere, 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 existieren, 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 asesoramientos 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 información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al afectado por este convenio colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la Dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se lo reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

En cuanto a determinados puestos de trabajo, serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas 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 aireación, 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 representantes y de la representación especializada 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: Un Delegado de prevención. De 50 a 100 trabajadores: Dos delegados de prevención. De 101 a





500 trabajadores: Tres Delegados de prevención. De 501 a 1.000 trabajadores: Cuatro

Delegados de prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de prevención será el Delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 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.

Artículo 77. Indumentaria.

Será obligación de la empresa proporcionar a sus trabajadores la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión, de conformidad con la legislación vigente.

Disposiciones Adicionales

Primera. Revisión Salarial.

Para los años 2008 y 2009. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de cada uno de los citados ejercicios un incremento superior al 3,5% respecto a la cifra que resultara de dicho índice al 31 de diciembre de 2007 y 2008, respectivamente, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

Tal incremento, se abonará con efectos del 1º de enero de cada año sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas en los aumentos pactados en los años 2008 y 2009, respectivamente.

El porcentaje de revisión resultante, guardará en todo caso la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial de dichos ejercicios, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente.





Para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable.

Esta cláusula no será de aplicación al plus de transporte.

Segunda. Incremento económico para el año 2009.

El incremento salarial para el año 2009, se fijará aplicando a las tablas correspondientes el 3,5%. Para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable en el citado ejercicio.

Tercera. Descuelgue salarial.

Aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente a los incrementos salariales pactados en el Convenio Colectivo 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, así como a la representación de los trabajadores en la empresa, si existiera.

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.

La Comisión Paritaria deberá estudiar cuantas solicitudes de descuelgue les sean presentadas y para ello tendrá 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 pericial relacionada con la solicitud formulada, su





coste será sufragado por la empresa peticionaria.

Los miembros de la Comisión Paritaria, así como los técnicos que la pudieren 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.

La Comisión Paritaria deberá remitir 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 descuelgue 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 69 del Convenio Colectivo General Nacional, que en el término máximo de cuarenta y cinco días dictará un laudo.

Tanto la resolución de la solicitud por parte de la Comisión Paritaria 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.

Cuarta. De la formación profesional.

Se estará a lo previsto en el título segundo del Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes.

Disposición transitoria

De conformidad a lo previsto en el número 2 del artículo

44 del presente Convenio, relativo al complemento personal de antigüedad, los trabajadores que, con anterioridad a 1º de enero de 1995, disfrutasen de unas condiciones más beneficiosas o estuviesen en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente conforme a la escala anterior, percibirán el exceso que tengan causado o al que causen derecho sobre lo dispuesto en el número 1 del citado artículo, resultando el siguiente complemento personal de antigüedad:

Trabajadores con 16 años de antigüedad:	tres bienios y dos quinquenios.
Trabajadores con 19 años de antigüedad:	dos bienios y tres quinquenios.
Trabajadores con 24 años de antigüedad:	dos bienios y cuatro quinquenios.
Trabajadores con 29 años de antigüedad:	dos bienios y cinco quinquenios.

ANEXO I TABLA DE SALARIOS 2007

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE CONVENIO
--------------------------	-----------------	---------------------

GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR Y TECNICO:

Técnico superior	907,34	109,19
Técnico medio	810,23	109,19
Diplomado	810,23	109,19

GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO:

I.- Subgrupo profesional del personal administrativo:

Jefe de servicios	922,59	109,19
Jefe de sección	817,91	109,19
Oficial administrativo 1ª	788,71	109,19
Oficial administrativo 2ª	765,49	109,19
Auxiliar administrativo	751,20	109,19





CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE CONVENIO
Aspirante administrativo	574,04	109,19
Telefonista	747,71	109,19
Ordenanza	747,71	109,19

II.- Subgrupo profesional del personal de informático

Analista de proceso de datos	810,23	109,19
Programador/a	810,23	109,19
Operador/a	765,49	109,19

GRUPO PROFESIONAL DE EXPLOTACION:

Encargado	779,60	109,19
Agente de aparcamiento	765,49	109,19
Oficial de mantenimiento	770,22	109,19
Ayudante de mantenimiento	747,71	109,19
Taquillero/a	747,71	109,19
Guarda	747,71	109,19
Auxiliar de aparcamiento	747,71	109,19
Engrasador-lavador	747,71	109,19
Personal de limpieza	747,71	109,19

ANEXO I-2

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2007

CATEGORIA PROFESIONAL	BIENIO /MES	QUINQUENIO. MES
------------------------------	--------------------	------------------------

GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR Y TECNICO:

Técnico superior	43,4	86,83
Técnico medio	38,76	77,55
Diplomado	38,76	77,55

GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO E INFORMATICO:

I.- Subgrupo profesional del personal administrativo

Jefe de servicios	44,15	88,30
Jefe de sección	39,14	78,25
Oficial administrativo 1ª	37,73	75,46
Oficial administrativo 2ª	36,62	73,24
Auxiliar administrativo	35,93	71,89
Telefonista	35,78	71,54
Ordenanza	35,78	71,54

II.- Subgrupo profesional del personal de informático

Analista de proceso de datos	38,76	77,55
Programador/a	38,76	77,55
Operador/a	36,62	73,24

GRUPO PROFESIONAL DE EXPLOTACION:

Encargado	37,30	74,62
Agente de aparcamiento	36,16	73,24
Oficial de mantenimiento	36,86	73,71
Ayudante de mantenimiento	35,78	71,54
Taquillero/a	35,78	71,54
Guarda	35,78	71,54
Auxiliar de aparcamiento	35,78	71,54
Engrasador-lavador	35,78	71,54
Personal de limpieza	35,78	71,54

**ANEXO II****VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS
Y ESTRUCTURALES 2007****PRIMER GRUPO:**

Oficial administrativo 2º, Operador, Auxiliar administrativo, Telefonista, Ordenanza, Taquillero, Ayudante de mantenimiento, Auxiliar de aparcamiento, Engrasador-Lavador, Personal de limpieza y Guarda:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	6,55
Un bienio	6,74
Dos bienios	6,96
2 bienios y 1 quinquenio	7,43
2 bienios y 2 quinquenios	7,86
3 bienios y 2 quinquenios	8,02
2 bienios y 3 quinquenios	8,20
2 bienios y 4 quinquenios	8,64
2 bienios y 5 quinquenios	9,04

SEGUNDO GRUPO:

Encargado.

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	6,59
Un bienio	6,79
Dos bienios	7,01
2 bienios y 1 quinquenio	7,45
2 bienios y 2 quinquenios	7,90
3 bienios y 2 quinquenios	8,11
2 bienios y 3 quinquenios	8,26
2 bienios y 4 quinquenios	8,69
2 bienios y 5 quinquenios	9,11

TERCER GRUPO:

Oficial 1º administrativo:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	6,71
Un bienio	6,88
Dos bienios	7,11
2 bienios y 1 quinquenio	7,58
2 bienios y 2 quinquenios	8,01
3 bienios y 2 quinquenios	8,22
2 bienios y 3 quinquenios	8,42
2 bienios y 4 quinquenios	8,94
2 bienios y 5 quinquenios	9,54

CUARTO GRUPO:

Agente de aparcamiento y Oficial de mantenimiento:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,44
Un bienio	7,64
Dos bienios	8,10
2 bienios y 1 quinquenio	8,32
2 bienios y 2 quinquenios	8,71
3 bienios y 2 quinquenios	8,90
2 bienios y 3 quinquenios	9,08
2 bienios y 4 quinquenios	9,46
2 bienios y 5 quinquenios	9,91

**QUINTO GRUPO:**

Técnico superior, Técnico medio, Diplomado, Jefe de servicios, Jefe de sección, Analista de Proceso de datos y Programador:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,02
Un bienio	7,26
Dos bienios	7,59
2 bienios y 1 quinquenio	7,98
2 bienios y 2 quinquenios	8,43
3 bienios y 2 quinquenios	8,66
2 bienios y 3 quinquenios	8,93
2 bienios y 4 quinquenios	9,34
2 bienios y 5 quinquenios	9,76

ANEXO I (BIS)

TABLA DE SALARIOS 2008

CATEGORIA	SALARIO	PLUS DE
PROFESIONAL	BASE	CONVENIO

GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR Y TECNICO:

Técnico superior	939,10	113,01
Técnico medio	838,59	113,01
Diplomado	838,59	113,01

GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO:

I.- Subgrupo profesional del personal administrativo:

Jefe de servicios	954,88	113,01
Jefe de sección	846,54	113,01
Oficial administrativo 1ª	816,31	113,01
Oficial administrativo 2ª	792,28	113,01
Auxiliar administrativo	777,49	113,01
Aspirante administrativo	594,13	113,01
Telefonista	773,88	113,01
Ordenanza	773,88	113,01

II.- Subgrupo profesional del personal de informática:

Analista de proceso de datos	838,59	113,01
Programador/a	838,59	113,01
Operador/a	792,28	113,01

GRUPO PROFESIONAL DE EXPLOTACION:

Encargado	806,89	113,01
Agente de aparcamiento	792,28	113,01
Oficial de mantenimiento	797,18	113,01
Ayudante de mantenimiento	773,88	113,01
Taquillero/a	773,88	113,01
Guarda	773,88	113,01
Auxiliar de aparcamiento	773,88	113,01
Engrasador-lavador	773,88	113,01
Personal de limpieza	773,88	113,01

ANEXO I-2 (BIS)
TABLA DE ANTIGÜEDAD 2008

CATEGORIA PROFESIONAL	BIENIO/ MES	QUINQUENIO/ MES
----------------------------------	------------------------	----------------------------

GRUPO PROFESIONAL SUPERIOR Y TECNICO:

Técnico superior	44,92	89,87
Técnico medio	40,12	80,26
Diplomado	40,12	80,26

GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO:

I.- Subgrupo profesional del personal administrativo:

Jefe de servicios	45,70	91,39
Jefe de sección	40,51	80,99
Oficial administrativo 1ª	39,05	78,10
Oficial administrativo 2ª	37,90	75,80
Auxiliar administrativo	37,19	74,41
Telefonista	37,03	74,04
Ordenanza	37,03	74,04

II.- Subgrupo profesional del personal de informática:

Analista de proceso de datos	40,12	80,26
Programador/a	40,12	80,26
Operador/a	37,90	75,80

GRUPO PROFESIONAL DE EXPLOTACION:

Encargado	38,61	77,23
Agente de aparcamiento	37,43	75,80
Oficial de mantenimiento	38,15	76,29
Ayudante de mantenimiento	37,03	74,04
Taquillero/a	37,03	74,04
Guarda	37,03	74,04
Auxiliar de aparcamiento	37,03	74,04
Engrasador-lavador	37,03	74,04
Personal de limpieza	37,03	74,04

ANEXO IIVALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS
Y ESTRUCTURALES 2008

PRIMER GRUPO:

Oficial administrativo 2ª, Operador, Auxiliar administrativo, Telefonista, Ordenanza, Taquillero, Ayudante de mantenimiento, Auxiliar de aparcamiento, Engrasador-Lavador, Personal de limpieza y Guarda:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	6,78
Un bienio	6,98
Dos bienios	7,20
2 bienios y 1 quinquenio	7,69
2 bienios y 2 quinquenios	8,14
3 bienios y 2 quinquenios	8,30
2 bienios y 3 quinquenios	8,49
2 bienios y 4 quinquenios	8,94
2 bienios y 5 quinquenios	9,36

**SEGUNDO GRUPO:**

Encargado.

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	6,82
Un bienio	7,03
Dos bienios	7,26
2 bienios y 1 quinquenio	7,71
2 bienios y 2 quinquenios	8,18
3 bienios y 2 quinquenios	8,39
2 bienios y 3 quinquenios	8,55
2 bienios y 4 quinquenios	8,99
2 bienios y 5 quinquenios	9,43

TERCER GRUPO:

Oficial 1ª administrativo:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	6,94
Un bienio	7,12
Dos bienios	7,36
2 bienios y 1 quinquenio	7,85
2 bienios y 2 quinquenios	8,29
3 bienios y 2 quinquenios	8,51
2 bienios y 3 quinquenios	8,71
2 bienios y 4 quinquenios	9,25
2 bienios y 5 quinquenios	9,87

CUARTO GRUPO:

Agente de aparcamiento y Oficial de mantenimiento:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,70
Un bienio	7,91
Dos bienios	8,38
2 bienios y 1 quinquenio	8,61
2 bienios y 2 quinquenios	9,01
3 bienios y 2 quinquenios	9,21
2 bienios y 3 quinquenios	9,40
2 bienios y 4 quinquenios	9,79
2 bienios y 5 quinquenios	10,26

QUINTO GRUPO:

Técnico superior, Técnico medio, Diplomado, Jefe de servicios, Jefe de sección, Analista de Proceso de datos y Programador:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,27
Un bienio	7,51
Dos bienios	7,86
2 bienios y 1 quinquenio	8,26
2 bienios y 2 quinquenios	8,73
3 bienios y 2 quinquenios	8,96
2 bienios y 3 quinquenios	9,24
2 bienios y 4 quinquenios	9,67
2 bienios y 5 quinquenios	10,10

ANEXO III
PROPUESTA DE FINIQUITO

La empresa..... informa a
D....., con domicilio en.....,
que presta sus servicios en la misma desde.....
hasta....., en que finalizará su contrato, con la
categoría de....., que, a la fecha de hoy, el importe de
su liquidación total en esta empresa es de..... pesetas.

Esta cantidad se verá incrementada, en su caso, con
las demás percepciones que se devenguen por el traba-
jador entre esta fecha y la de terminación de su contrato.
....., a....., de 2.....

Fdo.: Por la empresa

Esta propuesta se deberá siempre acompañar con la
comunicación o preaviso de cese.

ANEXO IV
PREAVISO DE EXTINCIÓN DE CONTRATO

La empresa..... al trabajador
Sr. D.....

Muy Sr. nuestro:

De acuerdo con el artículo 64 del Convenio Colectivo
Provincial de Trabajo para el Sector de Aparcamientos,
Garajes y Servicios de Lavado y Engrase, mediante el
presente Preaviso de Extinción de Contrato, le comuni-
camos que la finalización de su relación laboral con esta
empresa, conforme al contrato suscrito por ambas
partes, finalizará el próximo día..... de..... de 2.....

Sírvase firmar el recibí y conservar el duplicado de la
presente.

....., a....., de 2.....

Por la empresa El Trabajador

ANEXO V
RECIBO FINIQUITO

D..... que ha trabajado
en la Empresa..... desde.....
hasta..... con la categoría profesional de.....
declaro que he recibido de ésta, la cantidad de.....
pesetas, en concepto de liquidación total por mi baja en
dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los
conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral
que unía a las partes y que queda extinguida, manifestan-
do expresamente que nada más tengo que reclamar.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales
a contar desde la fecha de su expedición por la ASOCIA-
CIÓN PROVINCIAL DE APARCAMIENTOS, GARAJES Y
SERVICIOS DE LAVADO Y ENGRASE DE ASEMPAL.

Fecha de expedición,.....

SELLO Y FIRMA

El trabajador (1) usa de su derecho a que esté presen-
te en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1) SI o NO

....., a....., de 2.....

EL TRABAJADOR Y REPRESENTANTE LEGAL (EN SU CASO) POR LA EMPRESA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la
Organización Empresarial.

