

del mismo, con código 41019426, ubicado en C/ Cueva del Gato, núm. 4-C, acc. B, de Sevilla, quedando configurado con 2 unidades de primer ciclo para 35 puestos escolares.

Segundo. La persona titular del centro remitirá a la Delegación Provincial de la Consejería de Educación en Sevilla la relación del profesorado del mismo, con indicación de su titulación respectiva.

Contra la presente Orden que pone fin a la vía administrativa cabe interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el Excmo. Sr. Consejero de Educación, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, de conformidad con los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, o recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo competente del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, conforme a lo establecido en los artículos 10 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Sevilla, 31 de agosto de 2011

FRANCISCO JOSÉ ÁLVAREZ DE LA CHICA
Consejero de Educación

RESOLUCIÓN de 14 de octubre de 2011, de la Delegación Provincial de Málaga, por la que se emplaza a los terceros interesados en el recurso contencioso-administrativo núm. 45/2011, procedimiento ordinario, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Tres de Málaga.

Ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. Tres de Málaga, sito en C/ Fiscal Luis Portero García, s/n, se ha interpuesto por María Belén Villar Martín recurso contencioso-administrativo núm. 45/2011, procedimiento abreviado.

En consecuencia, de conformidad con lo ordenado por el Juzgado y a tenor de lo dispuesto en el artículo 49.1 y 2 de la Ley 29/1998, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa,

HE RESUELTO

Primero. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo núm. 45/2011, procedimiento abreviado.

Segundo. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que esta notificación sirva de emplazamiento a cuantos aparezcan como interesados en él a fin de que puedan personarse como demandados en el plazo de nueve días, en el modo previsto en el artículo 49.1 y 2 de la citada Ley Jurisdiccional.

Málaga, 14 de octubre de 2011.- El Delegado, Antonio Miguel Escámez Pastrana.

CONSEJERÍA DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 17 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Aparcamientos y Garajes.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de ámbito autonómico de Andalucía para el sector de Aparcamientos y Garajes

2011-2014, recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 2 de agosto de 2011, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores, con fecha 30 de junio de 2011, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo conforme al artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 17 de octubre de 2011.- El Director General, Daniel Alberto Rivera Gómez.

I CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO AUTONÓMICO DE ANDALUCÍA PARA EL SECTOR DE APARCAMIENTOS Y GARAJES 2011-2014

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, de una parte, la Asociación de Empresas de Regulación del Estacionamiento y Aparcamientos de Andalucía (ASEPAN) y de otra, la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2. Eficacia, ámbito territorial, funcional y alcance obligatorio.

El presente convenio colectivo se suscribe al amparo del artículo 83.1.º y 2.º del R.D.L. 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta, y es de obligada observancia para todas las empresas que tengan como actividad principal la explotación de aparcamientos, bien por concesión, bien por cesión por cualquier título lícito, bien por propiedad, y la desarrollen en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

A dicho efecto y en el ámbito al que afecta el presente convenio, sustituye en su integridad a la ordenanza laboral para las empresas de transportes por carretera y a cualquier acuerdo, pacto o convenio de cualquier rango normativo que para el mismo sector se hubiera acordado para prorrogar la vigencia de aquella.

Con carácter supletorio y en lo aquí no previsto, se aplicará el convenio colectivo general, de ámbito nacional, para el sector de empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos y garaje.

Artículo 3. Ámbito territorial y personal.

El presente convenio afectará a la totalidad de los trabajadores de las empresas del sector que presten sus servicios en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Se excluye del ámbito del presente convenio al personal directivo.

Este personal es de libre designación por parte de 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 4. Ámbito temporal.

El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre del año 2014 independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

Si bien su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el BOJA, los conceptos salariales y las tablas se aplicarán con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2011, en toda la comunidad de Andalucía.

Artículo 5. Procedimiento para la revisión del convenio.

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con 3 meses de antelación a la fecha de su caducidad, es decir, el 31 de diciembre de 2014. En caso de no ser denunciado se prorrogará por periodos anuales.

Artículo 6. Compensación, absorción.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial fijos o variables, son compensables en su conjunto y computo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en computo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

Artículo 7. Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas a la entrada en vigor de este convenio, pero los incrementos salariales que regule el convenio serán absorbibles y compensables con las cantidades que, totalizadas y en cómputo anual los trabajadores estén percibiendo por encima de Convenio.

Artículo 8. 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 anule o invalide alguno de sus pactos. Si se da ese supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el término de 45 días a partir del de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzaran un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 9. Comisión mixta paritaria.

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.

Esta comisión mixta estará integrada por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la organización empresarial firmante.

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

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

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

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

La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La interpretación del convenio, así como el seguimiento del cumplimiento del mismo.

2. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este convenio, sin que esto pueda dar lugar a demoras que perjudiquen las acciones de las partes, de tal manera que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, ya que, superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas del presente convenio.

3. Podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la comisión estimen convenientes para un mejor desenvolvimiento y aplicación de éste, incluso recabando la oportuna información a los afectados.

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

5. De conformidad con el artículo 92.2.º del Estatuto de los Trabajadores, esta comisión será la encargada de emitir informe previo a fin de proceder a la extensión del convenio colectivo.

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

7. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Acuerdo, así como la necesaria adaptación a las modificaciones legislativas.

La dirección de la comisión queda constituida a todos los efectos en la sede de ASEPAN, C/ Cardenal Cisneros, 7, 41002 Sevilla.

Artículo 10. Adhesión al Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán 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 abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

TÍTULO PRIMERO

CAPÍTULO PRIMERO

Ingreso y período de prueba

Artículo 11. 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 Convenio colectivo General Estatal.

La contratación de personal 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, procurando que en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Artículo 12. Periodo de prueba.

A todas las personas que les sean 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, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Contratos

Artículo 13. Modalidad de contratos.

En relación con las modalidades de contrato se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito nacional así como a sus modificaciones posteriores, y a lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO SEGUNDO

Subrogación del personal

Artículo 14. Subrogación del personal.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente convenio.

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

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

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

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los seis últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuera la modalidad de su

contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubiera trabajado en otra contrata.

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

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

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hubieran incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los seis últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen habiendo cumplido 64 años dentro de los seis últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda; y trabajadores contratados en la modalidad de contrato de relevo, que tengan una antigüedad mínima en el mismo de los seis últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 15 y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante bien la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

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

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

Artículo 15. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante al menos con 15 días hábiles de antelación de la fecha del inicio, los siguientes documentos:

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

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

Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los doce últimos meses.

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

Fotocopia de los contratos de trabajo y pactos del personal afecto por la subrogación.

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en la que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en un plazo no superior a 5 días hábiles.

CAPÍTULO TERCERO

Clasificación Profesional

Artículo 16. Clasificación profesional.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio colectivo es enunciativa y no implica que se habrán de tener previstos todos los grupos profesionales y, dentro de ellos, las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se habrán de tener previstas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requiere.

Artículo 17. 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 General 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 18. 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 19. Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.

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 pro-

pias 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, compatibilizando 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) Personal de Atención Telefónica. 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.

Artículo 20. 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) Operador de centro de control. Es quien manipula y controla los ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Tienen que saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como error de operación o de máquina. Visualización de cámaras como apoyo a la gestión y explotación de aparcamientos. Preparación de documentación de incidencias. Comunicación a personal del aparcamiento o acuda a incidencias detectadas en los aparcamientos. Atención de llamadas e interponía. Elaboración de informes y estadísticas de la actividad realizada en el centro de control.

En lo relativo al control de accesos por cámara, el operador de centro de control, controla y supervisa accesos, tanto peatonales como de vehículos mediante los monitores que, en su caso se tengan instalados, dando aviso, siguiendo las instrucciones que haya recibido, de cuantos incidentes detecte, de manera inmediata. Todo ello, dentro de las funciones que se encuentran recogidas en la disposición adicional tercera de la Ley 23/1992, de Seguridad Privada, y que se consideran expresamente fuera del ámbito de aplicación de la misma.

c.3) 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.

En lo relativo al control de accesos por cámara, entre sus funciones se encuentra el control y supervisión de accesos, tanto peatonales como de vehículos mediante los monitores que, en su caso se tengan instalados, dando aviso, siguiendo las instrucciones que haya recibido, de cuantos incidentes detecte, de manera inmediata. Todo ello, dentro de las funcio-

nes que se encuentran recogidas en la disposición adicional tercera de la Ley 23/1992, de Seguridad Privada, y que se consideran expresamente fuera del ámbito de aplicación de la misma.

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.4) 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.5) 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.6) Taquillero/a. 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.

En lo relativo al control de accesos por cámara, entre sus funciones se encuentra el control y supervisión de accesos, tanto peatonales como de vehículos mediante los monitores que, en su caso se tengan instalados, dando aviso, siguiendo las instrucciones que haya recibido, de cuantos incidentes detecte, de manera inmediata. Todo ello, dentro de las funciones que se encuentran recogidas en la Disposición Adicional Tercera de la Ley 23/1992, de Seguridad Privada, y que se consideran expresamente fuera del ámbito de aplicación de la misma.

c.7) 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.8) Engrasador-lavacoches. Es aquel personal que tiene como tareas fundamentales el mantenimiento básico y lavado de los vehículos que se le confíen.

c.9) 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, adquiera 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 taquillero/o.

c.10) 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 CUARTO

Organización del trabajo y movilidades

Artículo 21. Facultades organizativas del trabajo.

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo y dependencias de las empresas es facultad de su dirección, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

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

- Aperturar, trasladar, cerrar y ampliar o disminuir las capacidades de 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 los clientes y buscando la excelente explotación de las instalaciones productivas, procurando su máxima y efectiva funcionalidad.

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

- Cualquier otra facultad necesaria para el buen funcionamiento del servicio que se preste en los centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector, ejercitadas de acuerdo con la legalidad vigente.

Artículo 22. Rendimientos productivos.

De conformidad con lo previsto en los artículos 5.a) y 20.2.º del Estatuto de los Trabajadores, estos realizarán la prestación de sus servicios y tareas concertados con las empresas, de conformidad con los principios de buena fe y diligencia en 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 estime convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores en las empresas. En estos casos, los trabajadores habrán de 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 funciones directivas, considerándose que el tipo de actividad que se desarrolla en el sector y en sus empresas depende, en grande medida, de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes posibles. A estos efectos se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

Por tanto, sostener los niveles de ocupación adquiridos depende del cumplimiento de estas instrucciones en relación con la prestación del servicio y de la plena satisfacción del cliente.

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

Artículo 23. 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 otros trabajos o funciones conformes con sus grupos profesionales, 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, sin más limitaciones que las establecidas en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores

A menos que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo si coincide con su jornada habitual, teniéndose que abonar siempre a los trabajadores los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Artículo 24. Movilidad geográfica por motivo de violencia de género.

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

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

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

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

Artículo 25. 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 puesto habitual donde presta servicios a otro donde la dirección de la empresa interesa 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 ocasione, de conformidad todo ello con lo referenciado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de desplazamiento se estará igualmente a lo que dispone el artículo 40.4.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Trabajos de categoría profesional superior.

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

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

Para el caso de que la realización de tareas o funciones superiores lo fueran del Nivel I, para el ascenso automático, el período ininterrumpido de realización de las mismas, será de doce meses.

Quedan exceptuados en todo caso, del ascenso automático, aquellas situaciones coyunturales por sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo, así como las que correspondan a planes individualizados pactados entre el empresario y el trabajador.

Si durante la realización del trabajo de superior categoría, el trabajador sufriese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones que se devenguen de su categoría profesional.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 27. Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades acuciantes 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, manteniendo en todo caso su retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional, y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores de la empresa.

Artículo 28. Polivalencia funcional.

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

En estos casos, corresponderá otorgar al trabajador la categoría profesional y retribuciones que sean prevalentes en relación con las restantes tareas y funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categoría profesional diferente a la suya.

CAPÍTULO QUINTO

Conceptos y estructura salarial

Artículo 29. Ascensos.

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos trabajadores/as que, en cualquier caso, deberá efectuarse por las empresas de conformidad con lo establecido en este Convenio, se establece un doble sistema de ascenso profesional dentro de las empresas y para todos los grupos profesionales y categorías, a saber:

a) Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.

b) Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

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

En el sistema de concurso/oposición y en la evaluación objetiva, las empresas, en la confección del sistema de cóm-

puto o puntuación, tendrán en cuenta las siguientes circunstancias objetivas: antigüedad del trabajador/a en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y pruebas a efectuar y su puntuación.

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

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

Las empresas no podrán condicionar la promoción de los trabajadores/as 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/as temporales o eventuales, que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

En igualdad de condiciones de idoneidad, se procurará otorgar preferencia para el ascenso, a las personas de sexo menos representado en la categoría profesional de que se trate.

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/a, en cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Artículo 30. 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 trabajo efectivo o los períodos de descanso, computables como trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 31. Principio de no discriminación.

La prestación de un trabajo de igual valor se tiene que retribuir con el mismo salario, sin discriminación alguna.

Artículo 32. Conceptos no salariales.

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

Artículo 33. El salario.

Su abono y acreditación. El salario, a menos que se indique otra cosa en el contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador por una actividad productiva normal y dentro de la jornada común establecida. Por lo tanto, quien no realice la jornada prevista en este convenio colectivo de forma injustificada, percibirá el salario proporcional 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 él mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

El personal podrá recibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día indicado para el abono. En ningún caso el anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a recibir cuando corresponda. El salario irá necesariamente documentado en un recibo de salario o percepciones que se entregará al trabaja-

dor individualmente y como justificante del pago realizado. El modelo que se utilice, que podrá ser en formato electrónico y distinto del oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, incluirá con suficiente claridad y separación los diferentes conceptos retributivos y las deducciones que correspondan. Estructura del Salario. En la estructura del salario se distinguirá el salario base y los complementos del salario.

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

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, se tengan que añadir 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 siguientes modalidades:

- De puesto de trabajo: comprenderán aquellos complementos que tenga que recibir, 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 conceptualización diversa de aquello que sería la retribución por su cualificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende del ejercicio profesional en el puesto asignado. En este grupo se incluirán: quebranto de moneda, nocturnidad, etc.

- De calidad o cantidad de trabajo: el trabajador los recibirá, si procede, en razón de una mejor calidad o una mejor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

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

Artículo 34. Tabla salarial por categorías.

Se establece la obligación de abonar a los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo, que trabajen a jornadas completas y no sometidas a contratos formativos, los salarios indicados en los anexos del presente Convenio, en función de la categoría a la que pertenezcan.

Artículo 35. Antigüedad.

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

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

- A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10 por ciento sobre el salario base.

- A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15 por ciento sobre el salario base.

- A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20 por ciento sobre el salario base.

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

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

Artículo 36. Revisión salarial.

2012: se aplicará el IPC real de 2011.

2013 a 2014: Se aplicará la tabla siguiente, tomando como referencia el IPC real del año anterior.

IPC	Cláusula revisión salarial	Horquillas posibles	
		Incremento máximo	Incremento mínimo
Si el IPC real \geq 02,5%	No aplica	N/A	N/A
2,4% \geq IPC real \geq 2%	0,35%	2,75	2,35
1,9% \geq IPC real \geq 1,5%	0,60%	2,5	2,1
1,4% \geq IPC real \geq 1%	1,00%	2,4	2

Artículo 37. Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias anuales a las que tendrán derecho todos los trabajadores del sector, que se abonarán a razón de treinta días de salario base más antigüedad. Dichas pagas, que se harán efectivas como fecha tope el día 15 del indicado mes, 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 del año en curso.

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

No obstante lo anterior, la empresa y el trabajador podrán acordar individualmente el prorrateo de cualquiera de las pagas extraordinarias durante las doce mensualidades, salvo que se trate de una afectación colectiva, en cuyo caso deberá acordarse conjuntamente con la representación legal del centro de trabajo.

Artículo 38. Plus asistencia.

Con objeto de incentivar la productividad y la disminución del absentismo, se incorpora a los complementos salariales un nuevo plus, denominado Plus de Asistencia, cuyo importe diario y por toda la vigencia del convenio será de 2,70 euros para las empresas de aparcamientos.

Dicho plus se abonará por cada día completo de presencia en el trabajo.

En jornadas reducidas el importe del plus se abonará en el porcentaje que corresponda en relación con la jornada ordinaria.

Artículo 39. Quebranto de moneda.

Al personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidad en orden al arqueo de caja, se le abonará, en concepto de quebranto de moneda una cantidad fija de 20 € mensuales por 11 meses.

Para las empresas de aparcamiento hasta 150 plazas este concepto de quebranto de moneda, al personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidad en orden al arqueo de caja, se le abonará, en concepto de quebranto de moneda una cantidad fija de 15 € mensuales por 11 meses.

La citada cantidad se incrementará para el año 2012 en el porcentaje tal como indica el artículo 36.

Artículo 40. Dietas.

Para el año 2011 se establece la cuantía de 15,00 euros para el valor de la media dieta (desayuno y comida) y de 30,00 euros para el valor de la dieta entera, siendo a cargo de la empresa tanto el importe del transporte como el del alojamiento, si lo hubiera.

La citada cantidad se incrementará para el año 2012 en el porcentaje tal como indica el artículo 36.

Artículo 41. Horas extraordinarias y horas complementarias.

a) Horas extraordinarias:

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractual 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 por prevención de daños extraordinarios.

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 extra autorizadas legalmente.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias que se realicen.

Las horas que tengan la consideración de extraordinarias, podrán compensarse económicamente o con descansos a opción del trabajador. La hora extraordinaria se compensará económicamente o mediante descanso con incremento del 25% sobre la hora ordinaria.

b) Horas complementarias:

Se consideran horas complementarias aquellas horas que superan la jornada pactada en un contrato a tiempo parcial de duración indefinida, cualquiera que sea su fecha de celebración, y cuya posibilidad de realización está acordada en un pacto por escrito en modelo oficial.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, necesitando la aceptación del trabajador.

Se respetará el preaviso legalmente establecido, salvo en los supuestos en que exista una necesidad de recurrir a la realización de horas complementarias, no habiendo sido posible su previsión anticipada.

$$\text{Hora extraordinaria/complementaria} = \frac{\text{Salario anual}}{1.800}$$

Artículo 42. Complemento de IT.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo acaecido dentro del horario laboral, así como de incapacidad temporal derivada de enfermedad común que requieran hospitalización, la empresa estará obligada a completar las prestaciones económicas correspondientes de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora que determinó la prestación mientras dure la hospitalización y período postoperatorio. El mismo tratamiento recibirán las bajas en las que haya existido intervención quirúrgica con ingreso hospitalario superior a 24 horas.

El mismo tratamiento recibirá cuando exista intervención con reposo y sin hospitalización.

CAPÍTULO SEXTO

Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 43. Jornada.

La jornada laboral anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a domingo, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, de conformidad con lo establecido en el art. 36 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1561/1995.

A más tardar dentro del último trimestre del año anterior, se establecerá un calendario laboral específico para 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, cuadrando necesariamente el total de la jornada anual.

En aquellas empresas que por aplicación del calendario laboral se supere el número de horas anuales de trabajo establecidas en Convenio Colectivo, pactarán con la representación de los trabajadores donde exista, o en su caso, directamente con los trabajadores, el exceso, bien como horas extras o en días de descanso compensatorio.

Artículo 44. Descanso semanal.

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.º del Estatuto de los Trabajadores, de forma que resulten finalmente disfrutados tales periodos de descanso. En todo caso, el descanso entre jornada nunca será inferior a doce horas.

Artículo 45. Días festivos.

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo disfrutarán de los días festivos que legalmente le correspondan a tenor del respectivo calendario laboral. En caso de que no pudiesen disfrutar un determinado día festivo por cuadrarles en día de trabajo, se compensará por otro en jornada distinta, como máximo dentro de los dos meses siguiente y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal.

Con independencia de lo anterior, para los trabajadores que presten servicio en aparcamientos de más de 150 plazas, se abonará un complemento por cada día festivo que se trabaje. Dicho complemento será de 20 euros durante el año 2011.

Para los trabajadores que presten servicio en aparcamientos de hasta 150 plazas este concepto, será la cantidad de 15 euros durante el año 2011.

La citada cantidad se incrementará para el año 2012 en el porcentaje tal como indica el artículo 36.

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá sustituir la compensación por descanso por el pago de su equivalente como horas extraordinarias.

Artículo 46. 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 15 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.

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

Tendrá la consideración de horario nocturno aquél que abarque a partir de las 22 horas a las 6 de la mañana. Los trabajadores que presten sus servicios en este horario percibirán un plus equivalente al 20% del salario base/día, por día efectivamente trabajado o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

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

Artículo 47. Vacaciones.

La licencia anual reglamentaria consistirá en 30 días naturales que serán abonados a razón de 30 días de salario base. No obstante, para trabajadores con antigüedad superior a 10 años será de 31 días y para trabajadores con antigüedad superior a 20 años será de 32 días. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del 1 de enero al

31 de diciembre del año natural que se trate. Las vacaciones se realizarán durante todo el año, quedando la posibilidad de concentrarlas dentro de los cinco meses de verano, de junio a octubre, sometido a la organización y necesidades de cada empresa. Salvo pacto en contrario, las vacaciones no podrán coincidir con los períodos de máxima actividad de la empresa. En ningún caso el período de vacaciones podrá iniciarse en festivo.

Las empresas propondrán a los trabajadores dentro del primer trimestre de cada año la distribución de los diversos períodos vacacionales de sus trabajadores.

En ningún caso las vacaciones son compensables económicamente y su realización efectiva caducará, a menos que exista acuerdo expreso entre las partes, el último día del año natural correspondiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el apartado anterior 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 de disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto, le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque ya hubiera terminado el año natural al que correspondan.

Las vacaciones, una vez comenzado su disfrute, se suspenderán cuando el trabajador cause I.T. que obligue a su hospitalización. Una vez obtenida el alta, los días que resten sin consumir se disfrutarán en el período que el trabajador y el empresario acuerden.

Artículo 48. Permisos retribuidos.

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

A. Por matrimonio: 15 días naturales, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.

B. En caso de muerte del cónyuge, padres o hijos, 3 días.

Dos días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días para el caso de afinidad y de cinco días para el caso de consanguinidad.

C. Por nacimiento de hijo: 2 días naturales. Por cambio de domicilio habitual: 1 día.

D. Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador/a no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. Este permiso lo tendrá el trabajador/a, tanto para su asistencia personal al médico, como para los siguientes supuestos, siempre que convivan con él: hijos menores de ocho años, ascendentes mayores de setenta o con cualquier edad en el caso de minusvalías.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a 18 h por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centro médico para someterse a las pruebas que fueran determinadas por prescripción facultativa. La justificación de los permisos médicos deberá acreditarse mediante el correspondiente parte en el que figuren las horas de asistencia.

E. 1 día por matrimonio de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o primer grado de afinidad.

F. 2 días por año para realizar trámites de adopción o acogimiento, siempre que estos no se puedan hacer fuera de la jornada laboral.

G. A los trabajadores que ostenten cargo de representación sindical se les concederá el permiso horario que legal o convencionalmente esté establecido.

H. Las trabajadoras o los trabajadores, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Podrán, a 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 la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen, previa acreditación de la renuncia de la madre

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse de su trabajo, con pleno derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

I. Quien por razón de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico o sensorial o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y, como máximo, de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retributiva.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho para el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada horaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos previstos en el art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existen-

cia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

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

L. Tendrá la misma consideración que el matrimonio la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos, excepto para el del apartado A).

Se entenderá que existe desplazamiento para distancias superiores a 150 km.

Artículo 49. Licencias.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 64 de este Convenio, las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

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

En ámbitos inferiores de negociación convencional, podrán establecerse o concretarse nuevos supuestos merecedores de licencia sin retribución.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 50. Excedencias.

En materia de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se estará a lo previsto en V Convenio Colectivo General de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes, que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2009, en su artículo 65, o la legislación vigente.

Artículo 51. Suspensión del contrato de trabajo.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los trabajadores con los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas relacionadas en lo previsto en V Convenio Colectivo General de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes, que fue suscrito con fecha 18 de junio de 2009, en su artículo 66, o la legislación vigente.

Artículo 52. Extinción del contrato de trabajo.

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contrato de trabajo son las establecidas en la legislación vigente o por acuerdo entre los trabajadores y la dirección de un establecimiento o de una empresa.

En lo referente 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 estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, 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 este deber preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le descuente de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de demora en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador el preaviso estipulado, si la empresa no lo entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y eso no se debe al rechazo injustificado de la misma por parte del trabajador, éste tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir del mencionado día, del interés por demora 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 esta decisión, al menos con quince días naturales de antelación. De no cumplir este preaviso, o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incompleto con el máximo de quince días de salario.

Artículo 53. Jubilación.

Los trabajadores/as 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, apartados 6 y 7, del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

No obstante lo anterior, quien 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/a lo haya comunicado con una antelación no inferior a tres meses al nacimiento del derecho, transcurrido este período, sólo podrá acceder a la jubilación parcial mediando acuerdo entre empresa y trabajador. En tales casos, el trabajador/a se obligará a mantener una jornada residual, que estará comprendida dentro de los límites establecidos en la legislación vigente.

Salvo acuerdo entre ambas partes la jornada residual a prestar se realizará de forma que el trabajador/a 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/a de relevo en los términos previstos en la legislación, o a transformar en contrato de relevo otro contrato vigente de duración determinada, al menos por una jornada equivalente a aquella que el jubilado/a parcial deje de prestar.

El trabajador/a 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 período mínimo de cotización para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso, prolongará su relación laboral hasta alcanzar dicho período de carencia mínimo.

El trabajador/a 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.

Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad para todo aquel trabajador afectado por este Convenio Colectivo Autonómico, salvo que no posea la carencia necesaria para lograr la prestación por jubilación, en cuyo caso prolongará su relación laboral hasta alcanzar dicho período de carencia mínimo.

Esta medida estará vinculada a objetivos coherentes con la política de ocupación, tales como: la mejora de la estabilidad en la ocupación, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento de la ocupación, la contratación de nuevos trabajadores/as o cualquier otra que favorezca la calidad del empleo.

CAPÍTULO OCTAVO

Régimen Disciplinario

Artículo 54. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con aquello que disponen los artículos siguientes:

Artículo 55. 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 puesto de trabajo sin causa o motivo que lo justifique, aún sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o cause 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 caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de residencia habitual.

6. La falta de aseo o de limpieza persona, 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 esto 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 comporten riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.

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

Artículo 56. 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 supongan riesgo grave para el trabajador/a, 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 ins-

talaciones 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 57. Faltas muy graves.

Se consideran 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 trabajado 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 o el consumo de estupefacientes si repercute negativamente en 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, las agresiones y el acoso 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 tickets, 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.

14. La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa que motiven descontento. También las noticias o documentos que se filtren a la calle por cualquier medio de comunicación con la posibilidad de producir perjuicios evidentes para la empresa.

15. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

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

Artículo 58. Sanciones aplicables.

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

A. Faltas leves:

- a.1) Amonestación verbal.
- b.1) Amonestación escrita.

B. Faltas graves:

- b.1) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

C. Faltas muy graves:

- c.1) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- c.2) 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 que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán escuchados, además del interesado, los restantes miembros de la representación a la cual pertenece, si existe.

El deber de instruir expediente contradictorio al representante aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente al cese en dicho cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, con carácter previo a la imposición de esta medida, habrá de dar audiencia a los delegados sindicales de la empresa, si existen, o a la sección sindical, si estuviera constituida en la misma.

5. La empresa, en todo caso, deberá dar traslado a los representantes de los trabajadores de las cartas de sanción que se impongan por faltas graves y muy graves.

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 la que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO SEGUNDO

FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 59. Medidas para el Fomento de la Formación Profesional en la Empresa.

La firma del presente Convenio colectivo General comporta la adhesión al II Acuerdo Nacional de Formación Continua (FORCEM).

Todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo Autónomico tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condi-

cione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Grados o Postgrados universitarios o de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores afectados por este Convenio colectivo General tendrán derecho:

a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) A disfrutar del periodo vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

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

Los cursos de reciclaje, así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica, sin que en este último caso la compensación pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria. La asistencia a este tipo de cursos será obligatoria aun y cuando se programen fuera del horario habitual de trabajo, salvo justificación suficiente de imposibilidad de asistencia. La duración de la jornada y el curso si son consecutivos no podrán sumar más de 14 horas.

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

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

TÍTULO TERCERO

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

Artículo 60. Derecho de representación.

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente, 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 reúne las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

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

Dentro de la limitación anterior, no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 59, 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.

Los Representantes de los Trabajadores deberán dar un preaviso mínimo de 48 horas para la utilización de su crédito sindical salvo que se acredite mediante escrito de la central sindical correspondiente la urgencia y necesidad de la utilización del crédito sindical en plazo inferior. La no observancia de este preaviso o justificación será motivo suficiente para la denegación del uso del crédito.

Artículo 61. Información a Comité de Empresa, Delegados de Personal Secciones Sindicales.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa y a los Delegados de personal 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.

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

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 ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto en la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante las mismas 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, observan sigilo profesional en lo referente a información o documentación 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 62. Cuota sindical.

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 63. 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 éste 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, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá 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 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. 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.

TÍTULO CUARTO**SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES****Artículo 64. Criterios generales.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo General 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 asesoramiento de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

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

La representación legal de los trabajadores en la empresa tendrá 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 y la seguridad laboral.

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. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador para su conocimiento.

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 condi-

ciones 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.

De acuerdo con la Ley 31/1995, 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.

Las empresas desarrollarán un curso de nivel básico de prevención de riesgos Laborales para los delegados de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los Delegados de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

TÍTULO QUINTO

OTRAS MEJORAS

Artículo 65. Seguro de invalidez y muerte.

Las empresas afectadas por este Convenio Colectivo se comprometen dentro de los noventa días siguientes al registro del presente Convenio Colectivo, a constituir un Seguro de Accidentes de Trabajo para el caso de Invalidez o Muerte para todos sus empleados afectados por este Convenio Colectivo, asegurando un capital de 32.000 euros por trabajador. Además el/los beneficiarios/as recibirán el importe correspondiente a una mensualidad adicional.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán de acuerdo con el siguiente desglose:

1. Muerte.
2. Gran Invalidez.
3. Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad.
4. Invalidez total que le incapacita para el ejercicio de su trabajo habitual.

Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo conceda la Seguridad Social o Mutuas de Accidente.

Las pólizas se concertarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

Las empresas tendrán a disposición de los representantes de los trabajadores copia de la correspondiente póliza.

Artículo 66. Prendas de trabajo.

Las Empresas entregarán al personal las prendas de trabajo necesarias para el desempeño de su función.

Artículo 67. Gratificación de los jubilados.

Los trabajadores que se jubilen en la empresa tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la escala definida en este artículo. Durante lo que corresponda al trabajador según la escala, percibirá el salario correspondiente a tantas mensualidades del salario que venga percibiendo como le atribuya la citada escala de este artículo. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectiva, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de vacaciones de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

La escala es:

3 años antes de la jubilación: 3 meses de vacaciones.

2 años antes de la jubilación: 2 meses de vacaciones.

1 año antes de la jubilación: 1 mes de vacaciones.

Los trabajadores deberán permanecer un mínimo de diez años ininterrumpidos en la empresa para poder disfrutar de esta compensación.

Artículo 68. Cláusula de descuelgue.

Aquellas empresas que por la aplicación del presente convenio y debido a su situación y perspectivas económicas pudieran verse dañadas, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma, podrá acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte del régimen salarial previsto, cuando así lo acuerde la Comisión Paritaria del Convenio.

La empresa que pretenda acogerse al presente artículo deberá iniciar el correspondiente expediente de solicitud, dirigido a la Comisión Paritaria de este Convenio.

La Comisión Paritaria solicitará a la empresa la documentación que considere necesaria y esta se someterá a estudio y comprobación por parte de la Comisión Paritaria. Se guardará absoluto sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por parte de la empresa.

La Comisión Paritaria podrá acordar la inaplicación en todo o en parte del incremento salarial previsto en el Convenio Colectivo, durante un determinado período y en qué condiciones se vuelve a producir la aplicación en su totalidad del Convenio colectivo.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá que emitir informe en el plazo máximo de 30 días desde el momento que la empresa aporte la documentación solicitada.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo,

sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda suponer el período de vigencia del convenio o, en su caso, los tres años de duración.

En caso de no existir Acuerdo en la Comisión Paritaria las partes se someterán a los mecanismos de mediación previstos en el presente convenio.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación para la celebración de este acuerdo de empresa a una comisión integrada por un máximo de tres miembros integrada, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa; sus acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de sus miembros. La designación deberá realizarse en el plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. En ese caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales del sector.

El incumplimiento de los mecanismos previstos en este artículo, en ausencia de acuerdo, determinará la obligación de la empresa de cumplir escrupulosamente con el contenido íntegro del presente Convenio colectivo.

Los mecanismos previstos en el presente artículo serán también de aplicación en los casos de subrogación, casos en que la empresa adjudicataria acredite serias dificultades para hacer efectivos los acuerdos colectivos conseguidos al margen de este convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Los conceptos salariales quedarán actualizados conforme a las tablas de los anexos y a la anterior disposición adicional, en el recibo de salarios correspondiente al mes siguiente de la publicación del presente convenio colectivo en el BOJA. Igualmente, se abonarán al siguiente mes de su firma los atrasos que pudieran corresponder al trabajador.

Segunda. Las empresas se comprometen a actualizar las categorías profesionales tal como se recoge en dicho convenio cambiando los nombres si fuese necesario.

Tercera. Las partes signatarias del presente convenio coinciden en la necesaria mentalización de los empresarios y de los trabajadores en materia de seguridad y salud, recordando a las primeras su deber ineludible de prestar la protección adecuada y eficaz a los trabajadores y a éstos, su diligencia y colaboración, como primeros destinatarios en cuantas medidas preserven su salud e integridad física.

La complejidad inherente a esta materia aconseja que las empresas pequeñas y las medianas, sin suficiente estructura para ello, concreten con empresas especializadas la necesaria evaluación inicial de riesgos y sus posibles revisiones y el asesoramiento adecuado para el seguimiento de la observancia estricta de sus obligaciones en todo lo atinente a seguridad y salud laboral.

Cuarta. Protección del Medio ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a los firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medio ambiental de las empresas del sector. Para ello, las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio, impulsando el estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y los productos utilizados en el sector y la elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos.

Quinta. Se tratará de homogeneizar las condiciones laborales de las ocho provincias, de las cuales solo dos están reguladas por convenio colectivo de referencia, generando una gran disparidad de conceptos salariales e importes.

Atendiendo a la dispersión salarial y disparidad de conceptos salariales del sector en Andalucía, las partes negociadoras del Convenio Colectivo acuerdan fijar un plazo de cinco años para que todas las empresas puedan adaptar sus estructuras y conceptos salariales a las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Las empresas convergerán, como mínimo, en los conceptos salariales fijados en el presente Convenio, entendiéndose incluidos los conceptos fijos y los conceptos variables, así como cualquier concepto de naturaleza salarial recogido en el redactado del Convenio.

Adaptar los conceptos salariales que vienen abonando las empresas, a las que se fijan en el presente Convenio, no ha de suponer duplicidad en los conceptos salariales.

Para aquellas empresas que apliquen un Convenio Colectivo de ámbito provincial, estarán a lo que se disponga en el Convenio Colectivo provincial en cuanto a condiciones de trabajo y conceptos salariales, tanto fijos como variables.

TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES DE APARCAMIENTOS DE MÁS DE 150 PLAZAS			
	S.B 15	Asistencia (*) 2,70 €	Anual
SUPERIOR Y TÉCNICOS			
Técnico Superior y Licenciado	920,00 €	607,50 €	14.407,50 €
Técnico Medio	845,00 €	607,50 €	13.282,50 €
Diplomado	766,00 €	607,50 €	12.097,50 €
ADMINISTRATIVOS E INFORMÁTICOS			
Jefe de Servicio	920,00 €	607,50 €	14.407,50 €
Jefe de Sección	920,00 €	607,50 €	14.407,50 €
Oficial Administrativo	845,00 €	607,50 €	13.282,50 €
Auxiliar Administrativo	766,00 €	607,50 €	12.097,50 €
Aspirante Administrativo	766,00 €	607,50 €	12.097,50 €
Telefonista	766,00 €	607,50 €	12.097,50 €
Ordenanza	766,00 €	607,50 €	12.097,50 €
Analista Proceso de Datos			
Programador	845,00 €	607,50 €	13.282,50 €
Operador	766,00 €	607,50 €	12.097,50 €
EXPLOTACIÓN			
Encargado	920,00 €	607,50 €	14.407,50 €
Operario Centro de Control	920,00 €	607,50 €	14.407,50 €
Agente de Aparcamiento	845,00 €	607,50 €	13.282,50 €
Taquillero/a	845,00 €	607,50 €	13.282,50 €
Auxiliar Aparcamiento	766,00 €	607,50 €	12.097,50 €
Limpiadora	766,00 €	607,50 €	12.097,50 €
Oficial Aparcamiento	845,00 €	607,50 €	13.282,50 €
(*) Plus de asistencia para 225 días laborales			

TABLAS SALARIALES DE APARCAMIENTOS DE MENOS DE 150 PLAZAS			
	S.B 15	Asistencia (*) 2,70 €	Anual
SUPERIOR Y TÉCNICOS			
Técnico Superior y Licenciado	910,80 €	607,50 €	14.269,50 €
Técnico Medio	836,55 €	607,50 €	13.155,75 €
Diplomado	758,34 €	607,50 €	11.982,60 €
ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICOS			
Jefe de Servicio	910,80 €	607,50 €	14.269,50 €
Jefe de Sección	910,80 €	607,50 €	14.269,50 €
Oficial Administrativo	836,55 €	607,50 €	13.155,75 €
Auxiliar Administrativo	758,34 €	607,50 €	11.982,60 €
Aspirante Administrativo	758,34 €	607,50 €	11.982,60 €
Telefonista	758,34 €	607,50 €	11.982,60 €
Ordenanza	758,34 €	607,50 €	11.982,60 €

	S.B 15	Asistencia (*) 2,70 €	Anual
Analista Proceso de Datos			
Programador	836,55 €	607,50 €	13.155,75 €
Operador	758,34 €	607,50 €	11.982,60 €
EXPLOTACIÓN			
Encargado	910,80 €	607,50 €	14.269,50 €
Operario Centro de Control	910,80 €	607,50 €	14.269,50 €
Agente de Aparcamiento	836,55 €	607,50 €	13.155,75 €
Taquillero/a	836,55 €	607,50 €	13.155,75 €
Auxiliar Aparcamiento	758,34 €	607,50 €	11.982,60 €
Limpiadora	758,34 €	607,50 €	11.982,60 €
Oficial Aparcamiento	836,55 €	607,50 €	13.155,75 €
(*) Plus de asistencia para 225 días laborales			

CONSEJERÍA DE SALUD

RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2011, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo requerido por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJA en Granada, en el recurso núm. 902/2011, y se emplaza a terceros interesados.

En fecha 11 de octubre de 2011 se ha dictado la siguiente Resolución de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud:

«RESOLUCIÓN DE 11 DE OCTUBRE DE 2011 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD POR LA QUE SE ACUERDA LA REMISIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO REQUERIDO POR LA SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO DEL T.S.J.A. EN GRANADA, EN EL RECURSO NÚM. 902/2011 INTERPUESTO POR DOÑA CONCEPCIÓN VERA ÁLVAREZ, Y SE EMPLAZA A TERCEROS INTERESADOS

Por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJA en Granada se ha efectuado requerimiento para que se aporte el expediente administrativo correspondiente al recurso núm. 902/2011 interpuesto por doña Concepción Vera Álvarez contra la Resolución de 20 de enero de 2011, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se aprueban las listas definitivas de aspirantes que han superado el concurso-oposición de la categoría de Celador, se anuncia la publicación de dichas listas, se indican las plazas que se ofertan y se inicia el plazo para solicitar destino.

De conformidad con lo previsto en el art. 48.4 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, remítase a la Sala copia precedida de un índice de los documentos que lo integran.

Emplácese a cuantos aparecen como interesados en dicho expediente para que puedan personarse ante el órgano jurisdiccional como demandados. Sevilla, 11 de octubre de 2011. El Director General de Personal y Desarrollo Profesional. Fdo.: Antonio José Valverde Asencio».

En consecuencia, de conformidad con lo ordenado por el órgano jurisdiccional,

HE RESUELTO

Primero. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo número 902/2011.

Segundo. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que, de conformidad con el artículo 49.1, en el plazo de nueve días los interesados puedan comparecer y personarse ante dicha Sala en forma legal.

Sevilla, 11 de octubre de 2011.- El Director General, Antonio José Valverde Asencio.

RESOLUCIÓN de 11 de octubre de 2011, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se acuerda la remisión del expediente administrativo requerido por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJA en Granada, en el recurso núm. 950/2011, y se emplaza a terceros interesados.

En fecha 11 de octubre de 2011 se ha dictado la siguiente Resolución de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud:

«RESOLUCIÓN DE 11 DE OCTUBRE DE 2011 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD POR LA QUE SE ACUERDA LA REMISIÓN DEL EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO REQUERIDO POR LA SALA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO DEL T.S.J.A. EN GRANADA, EN EL RECURSO NÚM. 950/2011 INTERPUESTO POR DON JOSÉ LUIS ROSANO GARCÍA, Y SE EMPLAZA A TERCEROS INTERESADOS

Por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJA en Granada se ha efectuado requerimiento para que se aporte el expediente administrativo correspondiente al recurso núm. 950/2011 interpuesto por don José Luis Rosano García contra la Resolución de 20 de enero de 2011, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se aprueban las listas definitivas de aspirantes que han superado el concurso-oposición de la categoría de Celador, se anuncia la publicación de dichas listas, se indican las plazas que se ofertan y se inicia el plazo para solicitar destino, y contra la desestimación por silencio administrativo del recurso de reposición presentado el 22 de febrero de 2011 contra la Resolución de 20 de enero de 2011 por la que se aprobaron las listas definitivas de aspirantes que han superado el concurso oposición de la categoría de Celador.

De conformidad con lo previsto en el art. 48.4 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, remítase a la Sala copia precedida de un índice de los documentos que lo integran.

Emplácese a cuantos aparecen como interesados en dicho expediente para que puedan personarse ante el órgano jurisdiccional como demandados. Sevilla, 11 de octubre de 2011. El Director General de Personal y Desarrollo Profesional. Fdo.: Antonio José Valverde Asencio.»

En consecuencia, de conformidad con lo ordenado por el órgano jurisdiccional,

HE RESUELTO

Primero. Anunciar la interposición del recurso contencioso-administrativo número 950/2011.

Segundo. Ordenar la publicación de la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, para que, de conformidad con el artículo 49.1, en el plazo de nueve días los interesados puedan comparecer y personarse ante dicha Sala en forma legal.

Sevilla, 11 de octubre de 2011.- El Director General, Antonio José Valverde Asencio.