

III Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcadoiros, garaxes e estacionamentos regulados de superficie (Anos 2003, 2004 e 2005)¹

Artigo 1º.-Partes signatarias.

Son partes asinantes deste convenio colectivo, dunha parte, a Asociación Española de Aparcadoiros e Garaxes (AEGA) e doutra, a Federación de Comunicación e Transporte de Comisións Obreiras (CCOO), a Federación Galega de Transportes e Telecomunicacións da Confederación Intersindical Galega (CIG) e a Confederación Xeral do Traballo (CGT), recoñecéndose mutuamente lexitimación para negociar este convenio.

Artigo 2º.-Eficacia, ámbito territorial, funcional e alcance obrigacional.

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

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

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

Artigo 3º.-Ámbito territorial e persoal.

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

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

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

Este convenio estenderá a súa vixencia desde o 1 de xaneiro de 2003 ao 31 de decembro do ano 2005, independentemente da data da súa publicación no boletín oficial correspondente.

Malia a súa entrada en vigor se producir o día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia, os conceptos salariais e as táboas aplicaranse con carácter retroactivo, desde o 1 de xaneiro de 2003, en toda a Comunidade de Galicia.

Artigo 5º.-Procedemento para a revisión do convenio.

A revisión do convenio poderao solicitar por escrito calquera das partes asinantes, polo menos con tres meses de antelación á terminación da súa vixencia.

Mentres non se chegue a un acordo para un novo convenio manterase prorrogada a vixencia deste.

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

¹ Publicado no DOG núm. 77, do 24 de febreiro de 2004.

Artigo 6º.-Condición máis beneficiosa.

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

Artigo 7º.-Vinculación á totalidade.

Sendo as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, este convenio será nulo e quedará sen efecto no suposto de que a xurisdición competente anule ou invalide algún dos seus pactos. Se se dese este suposto, as partes signatarias deste convenio comprométese a reunirse dentro dos dez días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente, co obxecto de resolver o problema suscitado. Se no termo de 45 días, a partir do da firmeza da resolución en cuestión, as partes signatarias non

alcanzasen un acordo, comprométese a fixar un calendario de xuntanzas para a renegociación do convenio na súa totalidade.

Artigo 8º.-Comisión mixta paritaria.

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

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

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

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

A comisión elaborará o seu propio regulamento de funcionamento.

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

A comisión terá as seguintes funcións:

1. A interpretación do convenio así como o seguimento do seu cumprimento.
2. Entender, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional, en todos os conflitos colectivos que poidan ser interpostos polos que están lexitimados para iso, en relación coa aplicación e interpretación dos preceptos derivados deste convenio, sen que iso poida dar lugar a demoras que prexudiquen as accións das partes, de tal maneira que entre a entrada da solicitude de intervención e a pertinente resolución non haberá máis de quince días, xa que superados estes, quedará expedita a vía correspondente polo mero transcurso deste prazo. As decisións que adopte a comisión neste tipo de conflitos terán a mesma eficacia normativa que teñen as cláusulas deste convenio.
3. Poderá elaborar un informe anual en relación co grao de cumprimento do convenio, sobre as dificultades xurdidas na súa aplicación e interpretación, así como sobre aquelas cuestións que as partes presentes na comisión coiden convenientes para un mellor desenvolvemento e aplicación deste.
4. A elaboración de recomendacións ou criterios para a negociación colectiva con vistas a unha racionalización desta e a unha progresiva extensión da actividade negociadora.
5. De conformidade co artigo 92.2º do Estatuto dos traballadores, esta comisión será a encargada de emitir informe previo co fin de proceder á extensión do convenio colectivo.
6. Deberá emitir un informe sobre as posibilidades de implantar sistemas de retribución variable con base na produtividade ou outros indicadores.

7. Cantas outras funcións se deriven do estipulado neste acordo.

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

Artigo 9º.-Adhesión ao AGA.

Cando a comisión mixta paritaria non alcance no seu seo un acordo na solución dos conflitos que se lle sometan en virtude do artigo anterior, as partes están obrigadas a recorrer aos mecanismos do Acordo Interprofesional Galego sobre Solución Extraxudicial de Conflitos Laborais (AGA), acordo e regulamento que as partes dan por ratificado.

Artigo 10º.-Subrogación do persoal.

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

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

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

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

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

2. Traballadores, con dereito a reserva de posto de traballo, que no momento da finalización efectiva da contrata teñan unha antigüidade mínima dos tres últimos meses anteriores á 1ª convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da «contrata», publicada no medio que en cada caso corresponda, e se atopen enfermos, accidentados, en excedencia,

vacacións, permiso, descanso maternal, servizo militar ou situacións análogas.

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

4. Traballadores de novo ingreso que por exigencia do cliente se incorporasen á contrata de servizos como consecuencia dunha ampliación que perdure na seguinte contrata, cunha antigüidade dos tres últimos meses anteriores á 1ª convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda.

5. Traballadores que substitúan outros que se xubilen tendo cumprido 64 anos dentro dos tres últimos meses anteriores á 1ª convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda; e traballadores contratados na modalidade de contrato de substitución, que teñan unha antigüidade mínima nel dos tres últimos meses anteriores á 1ª convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata.

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

Os traballadores que non desfrutasen das súas vacacións regulamentarias ao se producir a subrogación, desfrutarán coa nova adxudicataria do servizo, que só aboará a parte proporcional do período que a elas corresponda, xa que o aboamento do outro período corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.

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

Artigo 11º.-División de contratas.

No suposto de que unha ou varias contratas cuxa actividade vén sendo desempeñada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas, se fragmente ou dividan en distintas partes, zonas ou servizos co obxecto da súa posterior adxudicación, pasarán a estar adscritos ao novo titular aqueles traballadores que realizasen o seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servizos resultantes da división producida, cun período mínimo dos tres últimos meses anteriores á 1ª convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda, sexa cal for a súa modalidade de contrato de traballo, e todo iso aínda cando con anterioridade traballasen noutras zonas, contratas ou servizos distintos.

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

Artigo 12º.-Agrupación de contratas.

No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións daquelas se agrupen nunha ou varias, a subrogación de persoal operará respecto a todos aqueles traballadores que, con independencia da súa modalidade de traballo, realizasen o seu traballo nas que resulten agrupadas cun tempo mínimo dos tres últimos meses anteriores á 1ª convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda e todo iso aínda cando con anterioridade prestasen servizo nas distintas contratas, zonas ou servizos.

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

Artigo 13º.-Obrigatoriedade.

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

Artigo 14º.-Documentos que lle deberá facilitar a empresa saínte á entrante.

A empresa saínte deberalle facilitar á entrante os seguintes documentos:

Certificado do organismo competente de estar ao corrente de pagamento na Seguridade Social.

Fotocopia dos seis últimos recibos de salarios dos traballadores afectados.

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

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

Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afecto pola subrogación.

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

Artigo 15º.-Clasificación profesional.

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

Artigo 16º.-Grupos profesionais.

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

- A) Persoal superior e técnico.
- B) Persoal administrativo e informático.
- C) Persoal de explotación.

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

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

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

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

A-1) Técnico superior. É aquel persoal que, estando en posesión dun título expedido por unha escola técnica superior ou facultade universitaria, exerce dentro da empresa, con responsabilidade directa, as funcións propias da súa profesión, con independencia de que teña ou non persoal subordinado e efectúe ou non, de forma habitual, funcións directivas.

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

A-3) Diplomado. É aquel persoal que, posuíndo un diploma expedido por centros docentes oficialmente recoñecidos ou homologados, que non requiren as condicións exixidas, ben polas escolas técnicas, ben polas facultades universitarias, levan a termo, dentro das empresas, funcións técnicas e

específicas para as que estivo contratado en virtude do seu diploma, concorra ou non persoal baixo a súa dependencia.

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

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

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

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

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

I.B-4) Auxiliar administrativo. É aquel persoal que realiza operacións administrativas elementais, un pouco complexas e, en xeral, aquelas funcións fundamentalmente mecánicas e con pouca iniciativa. Ten que saber detectar e resolver problemas operativos con erros de operación ou de máquina.

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

I.B-6) Telefonista. É quen ten ao seu cargo o manexo dunha central telefónica, con ou sen fax, télex ou teletipo, que procura a comunicación entre os diversos postos de traballo das empresas, entre si e co exterior.

Poderá, igualmente, ter asignadas funcións complementarias de recepción ou administrativas compatibles coa súa tarefa profesional.

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

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

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

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

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

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

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

C-1) Encargado/a. É quen ten ás súas ordes o persoal dun ou máis establecementos ou centros de traballo, así como o coidado directo e a conservación das instalacións, estudando e propondo aos seus

superiores as medidas convenientes para o mellor mantemento destas, posuíndo os coñecementos precisos para o asentamento e control das operacións de cobramento que realicen os servizos prestados, revisando diariamente a cinta e os billetes cobrados durante o día. Ten a responsabilidade do traballo; disciplina, así como vixiar a aplicación das normas sobre seguridade e saúde laboral do persoal ao seu servizo e ten que posuír os coñecementos suficientes para realizar as ordes que lle encargue o seu superior. Confeccionará o cadro de quendas de servizos do persoal ás súas ordes, tendo coidado das substitucións, enfermidades, etc. Atenderá e informará os clientes sobre peticións, reclamacións, suxestións, etc., que lle manifesten. Deberá verificar diariamente o control de caixa e a recadación.

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

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

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

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

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

Para todo iso, utilizará as ferramentas, maquinaria, ordenadores e demais aparellos ou instalacións que a empresa poña á súa disposición e controlará e supervisará a realización das funcións ou tarefas que a empresa decida contratar externamente.

C-3) Oficial mantemento. É aquel persoal con coñecementos sobre mecánica, electricidade, elec

trónica e demais oficios relacionados coas instalacións e máquinas dos centros de traballo ou establecementos da empresa, que ten ao seu cargo o seu mantemento, coidado, reparación e recadación na actividade de aparcadoiro de superficie regulada.

Vixiará en todo momento o seu correcto funcionamento e perfecto estado de conservación, efectuando estas tarefas el mesmo ou mediante os seus axudantes, tanto os necesarios controis e probas rutineiras como as operacións que sexan necesarias para a boa marcha destas instalacións.

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

C-5) Expendedor/a de billetes. É aquel persoal que está capacitado para facerse cargo do cobramento de todos os servizos que a empresa presta no centro de traballo ou establecemento ao cal se atopa adscrito.

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

Atende as chamadas telefónicas do centro de traballo ou establecemento e os requirimentos de información dos clientes e do público en xeral. Mantén o bo estado e decoro do despacho de billetes, caixa ou caixeiro, efectuando a súa carga e recarga de cambio cando proceda.

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

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

C-6) Garda (en actividade de garaxes). É aquel traballador que durante a súa xornada, ás ordes do seu superior xerárquico, ten como misión a atención dos clientes, controlar os accesos peonís, as entradas e saídas de vehículos así como o movemento de persoas e vehículos dentro do establecemento; efectúa a limpeza, verifica o funcionamento correcto dos sistemas automáticos e aparellos de control instalados no establecemento, dando aviso ao seu superior ou directamente ao servizo de mantemento daquelas anomalías que non poida amañar. Está ao seu cargo a reposición de tickets e cintas, cando sexa necesario. Coñecerá a utilización dos mandos e interruptores do cadro de forza e luz, de maneira que se

poida responsabilizar da posta en marcha e apagado de motores, segundo as necesidades e conveniencia do servizo, así como do acendido e apagado das luces, da súa reposición e pequena conservación.

Na quenda de noite, ademais, farase cargo do cobramento dos servizos ou, en establecementos con caixeiro automático, da reposición do cambio ou retirada de diñeiro, cando iso sexa necesario.

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

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

Deberá atender o teléfono e o cobramento dos servizos prestados, substituirá nas súas ausencias axentes e expendedores de billetes e efectuará a limpeza normal dos locais, a menos que establecese outras condicións, individualmente.

Na actividade de aparcadoiros, esta categoría terá unha promoción automática a axente de aparcadoiro, despois de ter adquirido a experiencia necesaria durante tres anos. O cómputo para este sistema de promoción iniciárase a partir da entrada en vigor deste convenio.

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

De superar o período de formación e continuar na empresa, este persoal desempeñará a categoría profesional de axudante de mantemento, axente ou expendedor de billetes.

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

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

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

C-12) Controlador de aparcadoiro regulado de superficie. É o traballador que, nos estacionamentos regulados de superficie, controla o aparcadoiro e o tempo de estacionamento dos vehículos, verifica os tickets instalados, é responsable da posta en marcha e do peche dos parquímetros, do seu funcionamento e correcto mantemento e práctica liquidacións. Dá aviso á policía municipal das posibles infraccións que detecta. Para todo iso, na maioría dos casos, deberanse utilizar aparellos electrónicos e informáticos, elementais.

Os traballadores desta categoría deberán ser maiores de idade.

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

Artigo 20º.-Facultades organizativas do traballo.

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 21º.-Rendementos produtivos.

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

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

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

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

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

Artigo 22º.-Mobilidade funcional.

Co obxecto de que os traballadores manteñan a ocupación efectiva durante toda a súa xornada laboral, a dirección, en méritos da mobilidade funcional, poderalle adxudicar ao persoal outros traballos ou

funcións conformes cos seus grupos profesionais, aínda que non sexan encadrables dentro da categoría que desempeña o traballador.

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

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

A mobilidade funcional farase sen prexuízo da dignidade do traballador e sen prexuízo da súa formación e promoción profesional, tendo dereito á retribución correspondente ás funcións que efecti-

vamente realice, menos naqueles casos de adjudicación de traballos inferiores, en cuxo caso manterá a retribución orixinal. Non se poderán invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevida ou de falta de adaptación, nos supostos de realización de traballos diferentes dos habituais, como consecuencia da mobilidade funcional.

A menos que as partes acorden outra cousa, o tempo investido no desprazamento considerárase como traballo efectivo se cadra coa súa xornada habitual, téndoselles que aboar sempre aos traballadores os gastos ocasionados polo desprazamento. Cando o efectúen con vehículo propio, aboarase a razón de 17 céntimos de euro o quilómetro.

Artigo 23º.-Traballos de categoría profesional superior.

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

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

Artigo 24º.-Traballos de categoría profesional inferior.

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

Artigo 25º.-Polivalencia funcional.

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

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

Artigo 26º.-Mobilidade xeográfica.

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

No suposto de traslado dun establecemento ou centro de traballo da empresa a outro, que exixa un cambio de residencia do traballador, este terá dereito á compensación económica dos gastos que ocasione, de conformidade todo iso co referenciado artigo 40 do Estatuto dos traballadores, aboándose a quilometraxe a cargo do traballador, de existir, a razón de 17 céntimos de euro por quilómetro, como mínimo.

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

Artigo 27º.-Conceptos salariais.

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

Artigo 28º.-Principio de non-discriminación.

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

Artigo 29º.-Conceptos non salariais.

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

Artigo 30º.-O salario.

O seu aboamento e acreditación.

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

O salario será aboado por meses vencidos, o último día hábil ou como máis tarde dentro dos tres primeiros días do mes seguinte. As cargas fiscais e de Seguridade Social a cargo do traballador serán satisfeitas por el mesmo, sendo nulo todo pacto en contrario.

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

O salario irá necesariamente documentado nunha folla de nómina ou percepcións que se lle entregará

ao traballador individualmente e como xustificante do pagamento realizado.

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

Artigo 31º.-Estrutura do salario.

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

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

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

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

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

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

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

Artigo 32º.-Antigüidade.

O complemento persoal de antigüidade rexerase polas seguintes normas:

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

- Aos tres anos de antigüidade recibírase o 3% sobre o salario base.
- Aos cinco anos de antigüidade recibírase o 5% sobre o salario base.
- Aos dez anos de antigüidade recibírase o 10% sobre o salario base.
- Aos quince anos de antigüidade recibírase o 15% sobre o salario base.
- Aos vinte anos de antigüidade recibírase o 20% sobre o salario base.
- Aos vintecinco anos de antigüidade recibírase o 25% sobre o salario base.

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

3. Os traballadores que á entrada en vigor deste convenio colectivo estean a recibir polo complemento de antigüidade cantidades superiores ás que resulten aquí pactadas, continuarán cobrando a diferenza ao seu favor como complemento persoal non-absorbible e consolidable, actualizable na mesma porcentaxe que o faga o salario base do traballador, trasladando o resto ao complemento persoal de antigüidade definido neste artigo que quedará sometido ao determinado nel.

Artigo 33º.-Pagas extraordinarias.

As gratificacións extraordinarias de xullo e Nadal, así como a paga extra de beneficios que pasa a denominarse paga de marzo, consistirán no aboamento de 30 días de salario base, complemento convenio máis antigüidade. A gratificación de xullo debe ser aboada como data tope o día 15 do indicado mes.

A paga de Nadal será aboada antes do quince de decembro e a paga de beneficios, agora denominada de marzo, farase efectiva antes do quince de marzo do ano natural en curso. En ningún caso se poderá fraccionar o pagamento das indicadas gratificacións.

O feito de que a actual paga de beneficios pase a denominarse paga de marzo non significará que os traballadores teñan dereito a unha nova paga que dependa dos resultados empresariais.

Artigo 34º.-Complemento de transporte e quebrantamento de moeda.

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

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

Para as empresas de aparcadoiros e de estacionamentos de vehículos en zonas reguladas de superficie, establécense os seguintes valores:

Centros de traballo situados nas cidades de Vigo, A Coruña e Santiago de Compostela, o valor mensual será de 58 euros durante o ano 2003 e 60 euros durante os anos 2004 e 2005.

Para as empresas das citadas actividades no resto da comunidade, o importe mensual do complemento de transporte será de 47 euros o ano 2003, de 54 euros o ano 2004 e de 60 euros o ano 2005.

Para as empresas de garaxes, o complemento de transporte terá un valor mensual de 30 euros no ano 2003, de 30,6 euros para o ano 2004 e de 31,21 euros para o ano 2005.

Artigo 35º.-Axudas de custo.

Establécese a contía de 12,38 euros para o valor da media axuda de custos, -unha comida ao día de 24,76 euros para o valor da axuda de custos enteira, sendo por conta da empresa tanto o importe do transporte coma o do aloxamento se o houber.

Artigo 36º.-Horas extraordinarias.

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

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

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

As táboas de horas extras únense como anexo.

Artigo 37º.-Complemento de IT.

Nos casos de incapacidade transitoria derivada de accidente de traballo acaecido dentro do horario laboral, así como de incapacidade temporal derivada de enfermidade común que requira a hospitalización, a empresa virá obrigada a completar as prestacións económicas correspondentes da Seguridade Social ata o 100% da base reguladora que determinou a prestación, durante o prazo máximo de 90 días.

Artigo 38º.-Xornada.

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

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

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

Artigo 39°.-Descanso semanal.

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

Artigo 40°.-Días festivos.

Os traballadores afectados por este convenio colectivo desfrutarán dos días festivos que legalmente lles correspondan a teor do respectivo calendario laboral. No caso de que non puidesen desfrutar un determinado día festivo por cadrarlles en día de traballo compensarase por outro en xornada distinta, como máximo dentro do trimestre seguinte e, preferentemente, a continuación dun descanso semanal.

Con independencia do anterior, aboarase un complemento de 12 euros por cada día festivo que se traballe.

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

Os días 24 e 31 de decembro consideraranse festivos desde as 21.00 horas ata as 7.00 horas do día seguinte e aboaranse a razón do 150% do salario ordinario.

Artigo 41°.-Traballo a quendas e traballo nocturno.

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

Terá a consideración de horario nocturno aquel que abarque das 22.00 horas ás 6.00 da madrugada.

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

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

Artigo 42°.-Vacacións.

A licenza anual regulamentaria consistirá en 31 días naturais que serán aboados a razón de 31 días de salario real, o día hábil anterior ao seu inicio. Para a determinación do salario real que se vai recibir durante o mes de vacacións, terase en conta a media do salario real percibido durante os tres meses

anteriores. As vacacións realizaranse durante todo o ano, quedando a posibilidade de centralas dentro dos cinco meses de verán, de xuño a outubro, sometido á organización e necesidades de cada empresa. En ningún caso o período de vacacións se poderá iniciar en festivo.

Desfrutaranse de forma continuada salvo acordo entre as partes para fraccionalas.

As empresas propoñeránlles aos traballadores, dentro do primeiro trimestre de cada ano, a distribución dos diversos períodos de vacacións dos seus traballadores, baseadas fundamentalmente tanto nas solicitadas polos traballadores como, en caso de coincidencia, na vinculación á empresa, a idade do traballador ou que teña ou non familia ao seu cargo, en cuxo caso poderase procurar a coincidencia do

período de vacacións laboral co escolar. Se durante o período de vacacións cadrase algún festivo oficial, compensarase o dito día con outro suplementario, na forma indicada no artigo 39º.

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

Artigo 43º.-Permisos retribuídos.

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

A) Por matrimonio: 15 días.

B) En caso de morte do cónxuxe, pais ou fillos, tres días se o feito acontece na mesma provincia e 6 días se acontece fóra dela. O permiso será de dous días e de cinco días, respectivamente, en caso de falecemento de avós, pais políticos, netos, irmáns e irmáns políticos.

C) En caso de operación de familiares descritos na alínea B, o permiso necesario para visitalos ata oito horas distribuídas durante unha semana.

D) Por nacemento de fillo: 2 días naturais e, en caso de desprazamento fóra da provincia, 4 días naturais.

E) Un permiso postoperatorio de 24 horas naturais inmediatas á intervención cirúrxica con hospitalización dalgún familiar descrito na alínea B.

F) Por cambio de domicilio habitual: 1 día.

G) Pola consulta ao médico especialista: o traballador presentaralle á empresa o correspondente volante médico do de cabeceira que propoña a visita ao médico especialista, e posteriormente o traballador deberá xustificar documentalmente o tempo utilizado; na segunda e posteriores visitas ao especialista, co xustificante daquel será suficiente.

H) 2 días nos casos de accidente, enfermidade grave ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou 5 se necesita un desprazamento fóra da provincia.

I) 1 día por casamento dun parente de primeiro grao.

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

K) As traballadoras ou os traballadores, por lactación do seu fillo menor de nove meses, teñen dereito a unha hora de ausencia do traballo que poderán dividir en dúas fraccións. Tamén, se é a súa vontade, poderán substituír este dereito por unha redución da xornada habitual que realicen, en media hora. Este permiso poderá ser desfrutado polo pai ou a nai, no caso de que ambos traballen e incrementado proporcionalmente ao número de fillos en caso de partos múltiples.

L) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do seu traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto, logo de aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

M) Quen, por razón de guarda legal, teña ao seu cargo directo algún menor de seis anos ou un diminuído físico ou psíquico ou sensorial que non realice ningunha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario ou retribución, polo menos, dun tercio e, como máximo, da metade da duración daquela.

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

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

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

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

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

Artigo 44°.-Excedencias.

En materia de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, observarase a lexislación vixente.

Artigo 45°.-Extinción do contrato de traballo.

As causas, formas, procedementos e efectos tanto das suspensións coma das extincións colectivas de contrato de traballo son as establecidas na lexislación vixente ou por acordo entre os traballadores e a dirección dun establecemento ou dunha empresa.

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

-Persoal superior, técnico e administrativo: un mes natural.

-Resto de persoal: quince días.

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

De cumprir o traballador o aviso previo estipulado, se a empresa non lle entrega ou aboa a pertinente liquidación final por todo o último día de traballo e iso non se debe ao rexeitamento inxustifico dela por parte do traballador, este terá dereito a que se lle aplique o importe da liquidación final, a partir do mencionado día, do xuro por mora que legalmente estea establecido.

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

Artigo 46°.-Gratificacións aos xubilados.

Os traballadores que se xubilen na empresa terán dereito a desfrutar de vacacións retribuídas de acordo coa escala definida neste artigo. Durante o que corresponda ao traballador segundo a escala, percibirá o salario correspondente a tantas mensualidades do salario que veña percibindo, como lle

atribúa a citada escala deste artigo. O desfrute destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo, debendo comunicar o traballador de forma que faga fe á empresa

a súa decisión. A empresa faralle entrega ao traballador que solicite o premio de vacacións dun certificado acreditativo do seu desfrute, en que constará o número de meses aos que ten dereito.

A escala é:

- Aos 60 anos 4 meses de vacacións.
- Aos 61 anos 3 meses de vacacións.
- Aos 62 anos 2'5 meses de vacacións.
- Aos 63 anos 2 meses de vacacións.
- Aos 64 anos 1 mes de vacacións.

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

Artigo 47º.-Xubilación.

Os traballadores interesados na xubilación parcial poderán concertar de común acordo coa empresa o pertinente contrato de substitución, de conformidade co previsto no artigo 4.4º da Lei 10/1994 e o artigo 15.2º do Estatuto dos traballadores.

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

Artigo 48º.-Clases de faltas.

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

Artigo 49º.-Faltas leves.

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Ata tres faltas de puntualidade nun mes sen motivo xustifico.
2. A non-comunicación con corenta e oito horas como mínimo de antelación de calquera falta de asistencia ao traballo por causas xustificadas, a non ser que acredite a imposibilidade de facelo.
3. O abandono do centro ou posto de traballo sen causa ou motivo que o xustifique, aínda que sexa por pouco tempo, sempre que este abandono non sexa prexudicial para o desenvolvemento da actividade produtiva da empresa ou cause danos ou accidentes aos seus compañeiros de traballo, en cuxo caso poderá ser considerada como grave ou moi grave.
4. A falta de atención e dilixencia debidas no desenvolvemento do traballo encomendado, sempre e cando non cause prexuízo de consideración á empresa ou aos seus compañeiros de traballo, en cuxo caso poderá ser considerada como grave ou moi grave.
5. Non lle comunicar á empresa calquera variación da súa situación persoal que teña incidencia no laboral, como o cambio de residencia habitual.
6. A falta de aseo ou de limpeza persoal cando iso ocasione reclamacións ou queixas dos seus compañeiros ou xefes.
7. As faltas de respecto de escasa consideración tanto aos seus compañeiros coma a terceiras persoas, sempre que iso se produza con motivo ou ocasión do traballo.

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

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

Artigo 50º.-Faltas graves.

Considéranse faltas graves as seguintes:

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

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

3. Non prestar a dilixencia ou atención debidas no traballo encomendado, que poida supor risco ou prexuízo de certa consideración para o propio traballador, os seus compañeiros, a empresa ou terceiros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. Durmir en horas de traballo.

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

Artigo 51º.-Faltas moi graves.

Considéranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de doce faltas de puntualidade non xustificadas cometidas no período de tres meses ou vinte e catro en seis meses.
2. Faltar ao traballo máis de dous días consecutivos ou catro alternos ao mes sen causa ou motivo que o xustifique.
3. A fraude, a deslealdade ou o abuso de confianza no traballo, xestión ou actividade encomendados, así como a utilización de vehículos dos clientes sen autorización.
4. A conduta dolosa ou imprudente no desenvolvemento do traballo encomendado ou cando a forma de realizalo implique dano ou risco de accidente ou perigo grave de avaría para as instalacións ou maquinaria da empresa.
5. A embriaguez habitual e a drogodependencia manifestadas durante o traballo.
6. O maltrato de palabra ou obra, ou faltas de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados, comprendendo en todo iso ofensas verbais ou agresións físicas de natureza sexual.
7. A imprudencia ou negligencia inescusables así como o incumprimento das normas sobre prevención de riscos e saúde laboral cando produzan perigo ou sexan causantes de accidente laboral grave, de prexuízo grave aos seus compañeiros ou a terceiros, ou danos graves á empresa.
8. O abuso de autoridade.
9. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.
10. A desobediencia continuada ou persistente.
11. O abandono do posto de traballo sen xustificación, especialmente en postos de traballo de mando ou responsabilidade, ou cando iso ocasione evidente prexuízo para a empresa ou poida chegar a ser causa de accidente laboral para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros.
12. A apropiación do importe dos servizos prestados, calquera que sexa a súa contía, así como non entregar tickets, deixar de selalos ou de rexistrar calquera entrada ou saída de vehículos, ou servizo prestado, a menos que sexan vehículos abandonados ou autorizados pola empresa e, en xeral, calquera ocultación, subtracción ou manipulación con fin análogo.
13. A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de diversa natureza, dentro do mesmo semestre, sempre que fose obxecto de sanción que cobrase firmeza.

Artigo 52º.-Sancións aplicables.

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

A) Faltas leves:

- a) Amoestación verbal.
- b) Amoestación escrita.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de emprego e soldo dun a dez días.

C) Faltas moi graves:

- a) Suspensión de emprego e soldo de once a trinta días.
- b) Despedimento.

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

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

A repercusión do feito nos demais traballadores e na empresa.

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

A obriga de instruír expediente contradictorio ao representante aludido anteriormente esténdese ata o ano seguinte ao cesamento no dito cargo representativo.

4. Naqueles supostos en que a empresa pretenda imporlles unha sanción aos traballadores afiliados a un sindicato, con carácter previo á imposición desta medida, haberá que dar audiencia aos delegados

sindicais da empresa, se existen, ou á sección sindical se estivese constituída nela.

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

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

Disposicións adicionais

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

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

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

Terceira.-Aquelas empresas que por razóns económico-financeiras non poidan facer fronte, en todo ou en parte, aos incrementos pactados neste convenio colectivo poderanse acoller á non aplicación da totalidade ou parte deles, cando así o acorde a comisión paritaria do convenio.

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

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

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

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

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

Gardarase total sixilo profesional sobre a información e/ou documentación que se achegue por parte da empresa.

O incumprimento dos mecanismos previstos neste artigo, ou a ausencia de acordo determinará a obriga

da empresa de cumprir escrupulosamente co contido íntegro deste convenio colectivo.

Cuarta.-As partes signatarias deste convenio coinciden na necesaria mentalización dos empresarios e dos traballadores en materia de seguridade e saúde, lembrándolles ás primeiras a súa obriga ineludible de lles prestar a protección adecuada e eficaz aos traballadores e a estes, a súa dilixencia e colaboración, como primeiros destinatarios en cantas medidas preserven a súa saúde e integridade física.

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

Disposicións derradeiras

Única.-Tanto o salario base como o complemento do convenio, o complemento persoal de antigüidade e o valor das horas extraordinarias que figuran nas táboas salariais dos anexos incrementaranse nos anos 2004 e 2005 na mesma porcentaxe de variación do IPC máis 0'5 puntos en cada un dos ditos anos.

As táboas salariais serán confeccionadas pola comisión mixta no mes de xaneiro de cada ano, incorporando o IPC previsto máis 0'5 puntos.

Os citados conceptos das táboas serán obxecto de revisión, se o IPC real excede do IPC previsto, de xeito que en cada un dos tres anos o definitivo incremento se efectuará sobre o IPC real máis 1 punto no ano 2003 e máis 0,5 puntos nos anos 2004 e 2005. As ditas táboas serán confeccionadas tamén pola comisión mixta, dentro do primeiro trimestre seguinte ao termo do ano de que se trate.