

I CONVENIO COLECTIVO XERAL DE ÁMBITO ESTATAL, PARA O SECTOR DAS EMPRESAS CONCESIONARIAS E PRIVADAS DE APARCAMENTOS DE VEHÍCULOS

[BOE do 11 de marzo de 1998]

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I

Artigo 1. *Partes asinantes.*

Son partes asinantes deste Convenio Xeral, por parte empresarial, a Asociación Nacional de Empresas Concesionarias e Privadas de Aparcamentos (ANECPA), e por parte dos traballadores, a Federación Estatal de Transportes e Telecomunicacións da Unión Xeral de Traballadores (UGT) e a Federación Estatal de de Transportes, Comunicacions e Mar de Comisións Obreiras (CC.OO), recoñecéndose mutuamente lexitimación para negociaren este Convenio.

Artigo 2. *Eficacia e alcance obrigatorial.*

Este Real Decreto subscríbese ao abeiro do artigo 83.1 e 2 do Real Decreto Lexislativo 1/1995, texto refundido do Estatuto dos Traballadores, en conexión coa súa disposición transitoria sexta, obrigando ás empresas e traballadores comprendidos dentro do seu ámbito funcional, persoal e territorial.

Para tal efecto, e no ámbito ao que este Convenio afecta, substitúe na súa integridade á Ordenanza Laboral para as Empresas de Transportes por Estrada e a calquera outro acordo, pacto ou convenio de calquera rango normativo que para o mesmo ámbito fose acordado para prorrogar a vixencia da dita Ordenanza.

Este Convenio queda aberto á adhesión doutras organizacións sindicais e empresariais representativas en distintos ámbitos aos pactados, aínda do sector garaxes e similares, logo de acordo das partes asinantes.

Artigo 3. *Estructura da negociación colectiva.*

En virtude deste Convenio, a estrutura da negociación colectiva no seu ámbito queda definida de conformidade cos seguintes niveis substantivos de convenios, cada un dos cales ten que cumprir unha función específica:

1. Convenio Xeral do Sector de Aparcamentos: Con vocación de permanencia e estabilidade normativa a longo prazo, substitúe á Ordenanza Laboral para as Empresas de Transportes por Estrada, do 20 de marzo de 1971, para o sector de empresas de aparcamentos e o seu contido refírese á regulación das condicións xerais de traballo a aplicar en todo o seu ámbito e coa vixencia que no propio Convenio se establece.

2. Convenios colectivos provinciais ou, se é o caso, de Comunidade Autónoma. Serán de renovación periódica e teñen por obxecto desenvolver as materias propias do ámbito de negociación provincial ou, se é o caso, aplicar en cada provincia ou comunidade autónoma os contidos dos acordos de ámbito estatal que se poidan producir durante a vixencia deste Convenio Xeral.

Estes acordos poderán ter por obxecto, entre outras materias, as seguintes:

- a) A aplicación concreta no seu ámbito de acordos interconfederais.
- b) O establecemento das bandas salariais.
- c) Calquera outra materia que as partes acorden.

3. Convenios colectivos de empresas: Respecto a estes o presente Convenio Colectivo terá o carácter de norma suplementaria agás naquelas materias en que se acorde a súa complementariedade.

Artigo 4. *Cobertura negocial.*

Cos convenios especificados no artigo anterior, as partes asinantes consideran suficientemente cuberta, dentro do marco estatutario, a estrutura da negociación colectiva territorial no ámbito do Convenio.

Artigo 5. Concorrenza de convenios.

De conformidade co disposto no artigo 84 do Estatuto dos Traballadores, os supostos de concorrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito resolveranse aplicando os principios enumerados nos artigos seguintes que resulten procedentes.

Artigo 6. Principio de xerarquía.

A concorrencia entre convenios de diferente ámbito resolverase con suxeición ao acordado neste Convenio Xeral en relación con esta materia.

Artigo 7. Principio de seguridade.

Os convenios de ámbito inferior a este estatal que estean en vigor no momento do asinamento dos acordos interprofesionais e demais convenios de ámbito estatal, manterán a súa vixencia, en todo o seu contido, ata o seu remate temporal, agás que por acordo das partes intervinientes lexitimadas en cada unidade de negociación, decidisen acollerse ás novas condicións definidas na negociación colectiva de superior ámbito.

Artigo 8. Principio de coherencia.

Non serán aplicables os acordos tomados na negociación de ámbito territorial inferior que contradigan o contido das normas establecidas nos convenios de ámbito superior, sen prexuízo do establecido no apartado terceiro do artigo 11 deste Convenio Xeral e no artigo 3.3 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 9. Principio de territorialidade.

Será de aplicación o Convenio Provincial ou, se é o caso, de Comunidade Autónoma, vixente no lugar de prestación efectiva dos servizos.

Artigo 10. Principio de complementariedade.

De conformidade co artigo 83.2 do Estatuto dos Traballadores, as organizacións asinantes recoñecen o principio de complementariedade deste Convenio Xeral respecto dos de ámbito inferior.

Artigo 11. Distribución de materias nos diferentes niveis de negociación.

O esquema de distribución e coordinación de competencias negociadoras entre os diferentes niveis aplicarase de conformidade coas seguintes regras:

Primeira. Resérvanse á negociación de ámbito xeral estatal as seguintes materias:

- Condicións xerais de ingreso nas empresas.
- Modalidades de contratación dos traballadores.
- Períodos de proba.
- Clasificación e categorías profesionais.
- Principios xerais de ordenación e prestación do traballo.
- Normas mínimas sobre mobilidade xeográfica e funcional.
- Formación profesional.
- Ascensos.
- Xornada máxima efectiva.
- Conceptos e estrutura das percepcións económicas, tanto as salariais como as non salariais.
- Órganos de representación dos traballadores na empresa.

Suspensión e extinción da relación laboral.
 Faltas e sancións.
 Saúde laboral e prevención de riscos profesionais.
 Excedencias.
 Horas extraordinarias.
 Descolgamento salarial.
 Procedemento de solución extraxudicial de conflitos.

Segunda. Na negociación de ámbito provincial ou, se é o caso, autonómico, serán materias específicas da contratación colectiva:

O contido obrigacional dos convenios.
 A concreción cuantitativa das percepcións económicas con conceptos e estrutura que estarán determinados pola negociación de ámbito superior.
 Calendarios provinciais e locais que concreten a distribución da xornada anual de traballo efectivo.
 Vacacións anuais.
 Licencias e permisos.
 Calquera outra materia non regulada polos convenios de ámbito superior.
 Calquera outra materia remitida expresamente polos convenios de ámbito superior aos de inferior.

Terceira. Na negociación de ámbito de empresa específica xa existente, unicamente e de forma excepcional, resérvanse á negociación de ámbito estatal as materias a que se refire o artigo 84 do Estatuto dos Traballadores, a xornada máxima efectiva de traballo, conceptos ou criterios que definan a estrutura salarial e ademais das relacionadas con saúde laboral, formación profesional e procedementos para a solución extraxudicial de conflitos (ASEC).

O resto de materias contempladas no apartado primeiro deste artigo e acordadas polas partes teñen a consideración de negociables no marco da negociación colectiva específica dos referidos convenios colectivos de empresa, existentes ao asinamento deste Convenio Xeral.

Artigo 12. *Reserva material do nivel estatal.*

En cumprimento das esixencias formais previstas polo mencionado artigo 83.2 do Estatuto dos Traballadores, maniféstase que non poderán ser obxecto de negociación nos ámbitos inferiores ao estatal as materias enumeradas no artigo 11, regra primeira, deste Convenio, así como as que se reserven no futuro ao dito ámbito, coa excepción dos convenios colectivos de empresa segundo se especifica no apartado terceiro do artigo anterior.

Artigo 13. *Ámbito funcional.*

Este Convenio Xeral é de obrigada observancia para todas as empresas do sector, a actividade principal das cales consista na explotación de aparcamentos de vehículos automóbiles, ben de concesión, ben mediante cesión por calquera título lícito, ben de propiedade.

Artigo 14. *Ámbito persoal.*

Este Convenio é de obrigada observancia para todas as empresas incluídas no ámbito funcional referido no artigo precedente e para os traballadores que presten os seus servizos nelas.

Exclúese do ámbito deste Convenio o persoal directivo. Este persoal é de libre designación pola 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 15. *Ámbito territorial.*

Este Convenio Xeral será de aplicación en todo o territorio do estado español, sen prexuízo do disposto no artigo 1.4 do Estatuto dos Traballadores.

Artigo 16. *Ámbito material.*

1. Este Convenio regula as condicións xerais de traballo en todos os ámbitos dos artigos precedentes, substituíndo integramente neles a Ordenanza Laboral para as Empresas de Transportes por Estrada, do 20 de marzo de 1971, e os acordos, pactos e convenios de calquera nivel que a prorrogasen.

2. Comprende e desenvolve as materias reservadas á negociación de ámbito xeral estatal previstas no artigo 11 deste Convenio, coa excepción do dito sobre convenios colectivos específicos da empresa, xa existentes ao asinamento deste Convenio Xeral.

Artigo 17. Ámbito temporal.

Este Convenio estenderá a súa vixencia deica o 31 de decembro do ano 2000, sen prexuízo do establecido no artigo seguinte.

A súa entrada en vigor producirase o día seguinte da súa publicación no Boletín Oficial do Estado (BOE).

Artigo 18. Procedemento de denuncia para revisión do Convenio.

1. A revisión do Convenio poderaa pedir por escrito calquera das partes asinantes deste, cando menos con dous meses de antelación ao remate da súa vixencia.

2. A parte que formule a denuncia deberá acompañar proposta concreta sobre os puntos e contido que comprenda a revisión solicitada. Desta comunicación e da proposta enviarase copia, para os efectos de rexistro, á Dirección Xeral de Traballo do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais.

3. Mentres non se alcance acordo para un novo Convenio, manterase a vixencia do anterior.

4. De non mediar denuncia, o Convenio prorrogarase pola tácita, por períodos anuais.

Artigo 19. Condicións máis beneficiosas.

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que os traballadores teñan recoñecidas a título persoal polas empresas, ao entrar en vigor este Convenio ou calquera outro de ámbito inferior.

Artigo 20. Vinculación á totalidade.

1. Sendo as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, este Convenio será nulo e quedará sen efecto no suposto de que a xurisdicción competente anulase ou invalidase algún dos seus pactos. Se se dese tal suposto, as partes asinantes deste Convenio comprométense a xuntarse dentro dos dez días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente, co fin de resolver o problema. Se no prazo de corenta e cinco días a partir da data da firmeza da resolución en cuestión as partes asinantes non alcanzasen un acordo, comprométense a fixar o calendario de xuntanzas para a renegociación do Convenio na súa totalidade.

2. Nos convenios colectivos comprendidos en todos os ámbitos previstos neste Convenio incluírase unha cláusula de vinculación á totalidade.

Artigo 21. Comisión Mixta Paritaria.

Ambas as partes negociadoras acordan establecer unha Comisión Mixta de Interpretación e Seguimento do cumprimento deste acordo.

Esta Comisión Mixta estará integrada paritariamente por catro representantes sindicais e catro da organización empresarial asinantes do Convenio.

No acto da súa constitución, a Comisión Mixta, en sesión plenaria, elixirá dous secretarios, un por parte empresarial e outro por parte sindical.

Así mesmo, a Comisión poderá interesar os servicios de asesores ocasionais ou permanentes en cantas materias son da súa competencia, que serán libremente designados polas partes.

A Comisión elaborará o seu propio regulamento de funcionamento.

A Comisión, que adoptará os acordos, cando proceda, por maioría de dous tercios de cada unha das partes, terá que se reunir, cando menos, unha vez ao semestre.

A Comisión terá as seguintes funcións:

1ª. A interpretación do Acordo, así como o seu seguimento e cumprimento.

2ª. Entender, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional, en relacións aos conflitos colectivos que poidan ser interpostos por quen estea lexitimado para iso, con respecto á aplicación e interpretación dos preceptos derivados deste acordo, sen que iso poida dar lugar a atrasos que prexudiquen as accións das partes, polo que entre a entrada da solicitude de intervención e a pertinente resolución non mediarán máis de quince días, xa que superados estes quedará expedita a vía correspondente polo simple transcurso do dito prazo. As decisións que adopte a Comisión en tales conflitos terán a mesma eficacia normativa que teñen as cláusulas deste acordo.

3ª. Poderá elaborar un informe anual acerca do grao de cumprimento do acordo, das dificultades xurdidas na súa aplicación e interpretación, así como daquelas cuestións que as partes presentes na Comisión estimen convenientes para un mellor desenvolvemento e aplicación deste, mesmo solicitando a oportuna información aos afectados.

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

5ª. De conformidade co artigo 92.2 do Estatuto dos Traballadores, esta Comisión será a encargada de emitir o informe previo para proceder á extensión dos convenios colectivos.

6ª. Elaboración de estudos e informes que permitan ás partes asinantes a consecución dun acordo para proceder á progresiva redución das horas extraordinarias e a súa substitución por novas contratacións.

7ª. Realizar un labor de seguimento dos despedimentos obxectivos.

8ª. Cantas outras funcións se deriven do estipulado neste acordo.

O domicilio da Comisión queda constituído, para todos os efectos, na sede de ANECPA, praza de Santo Domingo, 1, 1º, 28013 Madrid.

Artigo 22. Adhesión ao Acordo Interconfederal sobre Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais.

Cando a Comisión Mixta Paritaria non logre no seu seo acordo para a solución dos conflitos a ela sometidos, en virtude do artigo anterior, as partes obríganse a acudir á vía establecida no Acordo Interconfederal sobre Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais (ASEC), acordo e regulamento que as partes dan por ratificado.

TÍTULO I

Da relación laboral

CAPÍTULO I

Condicións de ingreso

Artigo 23. Condicións xerais de ingreso do persoal.

Nos centros de traballo e establecementos de nova creación e naqueles en que se amplíen as instalacións e se organicen novos servizos, cubriranse os novos postos de traballo que se creen, por libre contratación das empresas, de acordo coas normas deste Convenio Colectivo Xeral.

A contratación de traballadores axustarase ás normas legais xerais existentes sobre colocación e emprego, vixentes en cada momento, e nas específicas que figuran a seguir, comprometéndose as empresas á utilización dos distintos modos de contratación laboral previstos na lei, de acordo coa finalidade de cada un dos contratos.

Artigo 24. Período de proba.

A todas as persoas que lles é de aplicación este Convenio presupoñeráselles que están contratadas por tempo indefinido, a menos que estean suxeitas a unha relación temporal por pactaren coa empresa algunha modalidade de contrata laboral de tal natureza.

Así, todo ingreso laboral considerarase efectuado a título de proba, de acordo coa seguinte escala máxima, correspondente á clasificación do persoal efectuada nos distintos grupos profesionais:

Persoal Superior e Técnico: seis meses.

Persoal Administrativo e de explotación: tres meses en contratos de duración igual ou superior a un ano, sendo dun mes para contratos de duración inferior.

As situacións de incapacidade temporal, maternidade e adopción e acollemento que afecten ao traballador durante o período de proba, interrompen, durante o tempo que dure a suspensión do contrato, o cómputo deste, sempre que se produza acordo entrambas as partes.

Artigo 25. *Do contrato de traballo.*

Os contratos de traballo, calquera que sexa a súa modalidade, deberanse formalizar por escrito, en modelo oficial se o houber, quedando cun exemplar cada unha das partes asinantes, de conformidade coa lexislación vixente.

Aqueles traballadores, para os que o prazo máximo establecido pola modalidade do contrato formalizado transcorrese ou se esgotase e continúen desenvolvendo as súas actividades laborais sen interrupción na mesma empresa e posto de traballo, adquirirán automaticamente a condición de fixos na empresa, suxeitos a relación laboral indefinida, agás que a concatenación de contratos temporais estea permitida por lei.

Artigo 26. *Aspectos xerais informadores do contrato de traballo.*

Serán de aplicación a todas as modalidades contractuais, tanto fixas ou indefinidas como temporais, as seguintes consideracións:

a) As condicións salariais e laborais que se establecen neste Convenio Colectivo Xeral refírense a relacións laborais coa xornada normal establecida, polo que se aplicarán proporcionalmente en función da xornada efectiva que se execute e da modalidade contractual establecida con cada traballador.

b) Todos os traballadores beneficiaranse das mesmas licencias ou permisos, vacacións retribuídas, descansos entre xornadas e semanais, opcións formativas e demais condicións laborais establecidas con carácter xeral neste Convenio Colectivo Xeral e naqueles Convenios Colectivos de ámbito inferior, sempre que sexan compatibles coa natureza do seu contrato, en proporción ao tempo que leven traballando na empresa.

c) Os traballadores contratados a tempo completo ou xornada parcial que desexen anovar o seu contrato de traballo transformándoo a tempo parcial ou xornada completa, respectivamente, poderano facer de común acordo coa empresa, establecendo nel as novas condicións laborais. Non se considerará novación de contrato a redución da xornada por garda legal.

CAPÍTULO II

Tipos de contratos de traballo

Artigo 27. *Contratos formativos.*

En ámbitos inferiores de negociación colectiva poderanse establecer compromisos entre as partes para a conversión deste tipo de contratos noutros indefinidos, como medida que contribúa a facilitar a inserción laboral da xente nova no mercado de traballo.

a) O contrato de traballo en prácticas, tipificado no artigo 11 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, poderase concertar con aqueles traballadores que estivesen en posesión de título universitario ou de formación profesional de grao medio ou superior, ou títulos oficialmente recoñecidos como equivalentes, que habiliten para o exercicio profesional, dentro dos catro anos inmediatamente seguintes ao remate dos estudos.

a.1) A suspensión do contrato de traballo en prácticas por incapacidade temporal, a duración do cal sexa igual ou superior a trinta días, interromperá o seu tempo de duración pactado agás acordo expreso en contra ou por perda de bonificacións por parte da empresa contratante.

a.2) Cando o contrato en prácticas se concerta cunha duración inferior a dous anos, as partes poderán prorrogar por períodos de seis meses esta duración, sen que se supere, en ningún caso,

o citado período máximo de dous anos.

a.3) O salario dos traballadores contratados baixo a modalidade de prácticas serán, como mínimo, o 60 por 100 do establecido en convenio colectivo para a categoría profesional de que se trate, durante o primeiro ano, e o 75 por 100 no segundo, sen que en ningún caso o importe resultante sexa inferior ao salario mínimo de garantía establecido neste Convenio Colectivo Xeral, sempre que se trate de contratos a tempo completo. Do contrario, percibirán un salario proporcional á xornada contratada.

a.4) Poderanse concertar contratos en prácticas dentro do grupo profesional Superior e Técnico, do Administrativo e Informático, agás para as categorías profesionais de Ordenanza, Telefonista, Auxiliar e Aspirante administrativo, e do de Explotación, agás para as categorías profesionais de Auxiliar de Aparcamento e Persoal de Limpeza.

b) O contrato de formación regulado no artigo 11 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado como consecuencia do AIEE, ten por obxecto a adquisición da formación teórica e práctica necesaria para o desempeño axeitado dun oficio ou posto de traballo cualificado.

b.1) Poderase formalizar con persoas maiores de 16 anos e menores de 21 que non teñan a titulación requirida para contratar en prácticas. Esta limitación de idade non se aplicará cando un traballador suxeito do contrato de formación sexa persoa minusválida, así recoñecida polos organismos públicos dependentes do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais.

b.2) O tempo dedicado a formación teórica do traballador non será inferior ao 15 por 100 da xornada laboral máxima prevista neste Convenio Colectivo Xeral, podéndose concentrar ao longo da duración total do contrato, sempre que non se esgotasen os tres anos. A referida formación teórica non será esixible cando o traballador acredite que posúe ou está en condicións de posuír de inmediato o Certificado de Profesionalidade Ocupacional regulado polo Real Decreto 797/1995, do 19 de maio, acorde co posto de traballo ao que aspira.

b.3) Rematado o período de formación, a empresa deberá estender en favor do traballador un certificado en que conste a duración deste e o nivel de formación teórica e práctica adquirido. Se o traballador continúa efectuando traballos na empresa, será promocionado á categoría profesional da que realizase a aprendizaxe e percibirá o salario correspondente fixado por Convenio Colectivo.

O traballador poderá solicitar da Administración competente que, logo das probas necesarias, lle expida o correspondente certificado de profesionalidade.

b.4) De acordo coa natureza do contrato de formación, estímase que determinadas categorías profesionais non son susceptibles de seren obxecto desta modalidade contractual, pola practicamente nula formación profesional teórica que requiren as ditas funcións e polo mínimo adestramento que comportan tales cometidos.

Así, só se poderán concertar contratos de formación para as seguintes categorías profesionais: Aspirante administrativo, Axente de Aparcamento, Caixeiro/ Taquilleira e Axudante de Mantemento.

b.5) O salario que terá que percibir este persoal, referido a un tempo de traballo efectivo equivalente ao 85 por 100 da xornada máxima prevista en convenio colectivo, non poderá ser inferior ao 85 por 100 do salario mínimo de garantía deste Convenio Colectivo, con independencia do tempo de duración de prestación de servizos.

Artigo 28. *Contrato a tempo parcial.*

O contrato de traballo a tempo parcial, tipificado no artigo 12 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, é aquel que se concerta para prestar servizo durante un número de horas ou días inferior ao da xornada considerada como habitual no centro de traballo ou establecemento.

Poderase concertar tanto por tempo indefinido como por duración determinada, nos supostos en que legalmente se permita a utilización desta modalidade de contrato.

Na súa formalización por escrito especificarase necesariamente o número de horas ao día, á semana, ao mes ou ao ano, ou o de días por iguais períodos, polo que se contrata o traballador así como o salario correspondente, que estará en función das horas realizadas en comparación coa xornada habitual e completa que se efectúe no centro de traballo ou establecemento, sendo proporcional ao establecido no Convenio Colectivo para a categoría profesional de que se trate.

Artigo 29. *Contratos de duración determinada.*

a) O contrato eventual regulado no artigo 15.1. b) do Estatuto dos Traballadores.

a.1) A duración máxima deste contrato será de nove meses dentro dun período de doce e, en caso de se concertar por prazo inferior, poderá ser prorrogado mediante acordo das partes, sen que en ningún caso se poidan superar os citados nove meses como límite máximo acumulado.

Os traballadores con contrato eventual percibirán ao seu remate unha indemnización de dous días de salario real por cada mes que exceda de seis meses.

a.2) Poderase concertar este contrato para atender as vacacións do propio persoal, esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de demanda de servizos aínda que se trate da actividade normal da empresa.

a.3) En ámbitos negociais inferiores, poderanse establecer criterios xerais respecto á axeitada relación entre o volume deste modalidade contractual e o cadro de persoal total da empresa.

b) O contrato de interinidade regulado no artigo 15.1.c) do Estatuto dos Traballadores permitirá substituír a traballadores con dereito a reserva de posto de traballo, nos supostos previstos nos artigos 37, 38, 40, 45 e 46 do dito Estatuto.

b.1) A súa duración virá determinada pola incorporación da persoa substituída, que deberá ser expresa e precisamente identificada no momento da concertación do contrato.

c) Contrato por obra ou servizos determinados. Para efectos do establecido no artigo 15.1.a) do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, ademais dos contidos ou obxectos deste tipo contractual, de carácter xeral, identifícanse como tarefas ou servizos con substantividade propia e suficiente, dentro da actividade das empresas deste sector que poden ser cubertas con esta modalidade contractual, os seguintes:

c.1) Tempadas de congresos, festas, feiras e exposicións, promocións e vendas, especiais de servizos e produtos propios ou de terceiros.

c.2) A través desta modalidade contractual, e aínda que sexa nun só contrato desta tipoloxía, poderase empregar a un traballador para que realice un ou varios servizos detallados, nun ou varios establecementos, sempre que estean situados na mesma cidade e a súa duración non exceda de tres anos.

d) Contrato para o fomento da contratación indefinida, aprobado como consecuencia do AIEE e regulado no artigo 17 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

d.1) Poderase concertar con persoas desempregadas, mozos de idade comprendida entre 18 e 29 anos, parados que leven polo menos un ano inscritos como demandantes de emprego, maiores de 45 anos e minusválidos.

d.2) Tamén se poderá concertar con traballadores con contrato de duración determinada ou temporal, incluídos os formativos, sempre que se formalice efectivamente con anterioridade ao remate do contrato inicial de duración determinada ou temporal.

d.3) Este contrato para o fomento da contratación indefinida, en caso de extinción, suxeitarase ás seguintes normas:

En caso de extinción por causas obxectivas e declarada procedente, percibirá o traballador unha indemnización equivalente a vinte días de salario por ano de servizos, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de doce mensualidades.

En caso de extinción por causas obxectivas e declarada improcedente, a contía da indemnización será de trinta e tres días de salario por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano e ata un máximo de vintecatro mensualidades.

En caso de extinción por despedimento disciplinario considerado improcedente, estarase conforme ao regulado no artigo 56.1 do Estatuto dos Traballadores.

d.4) Non poderá utilizar esta modalidade de contratación a empresa que nos doce meses anteriores realizase despedimentos por causas obxectivas declarados improcedentes ou procedese a un despedimento colectivo. En ambos os supostos, a limitación á súa utilización circunscribírase á cobertura de postos da mesma categoría ou grupo profesional que os afectados

pola extinción e para o mesmo centro ou centros de traballo.

e) Contrato de traballador fixo de centro de traballo.

e.1) É o contrato de traballo de carácter indefinido que regula a relación laboral dun traballador e a súa empresa, que teña por centro de traballo un sometido a un determinado período de concesión na súa explotación.

e.2) Naqueles casos en que o centro de traballo cambie de titularidade, mantendo a actividade, o traballador continuará prestando os seus servizos para o novo empresario ou concesionario, sucesor na titularidade da explotación no mesmo centro de traballo, mediante a pertinente subrogación.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional

Artigo 30. *Clasificación profesional.*

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

Artigo 31. *Grupos profesionais.*

O persoal incluído no ámbito de aplicación deste Convenio Colectivo Xeral estrutúrase conforme aos seguintes grupos profesionais, en atención as funcións primordiais que realizan:

Persoal Superior e Técnico, grupos profesionais 6/7 do ACV.

Persoal Administrativo e Informático, grupos profesionais 2/3/4/5/6 do ACV.

Persoal de Explotación, grupos profesionais 1/2/3/4/5 do ACV.

O encadramento dos traballadores incluídos no ámbito de aplicación deste Convenio Xeral 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 da súa división orgánica e funcional, localizaranse as comunmente denominadas categorías profesionais de Técnicos, Administrativos, Empregados, Operarios e Subalternos.

Artigo 32. *Definición do grupo profesional Superior e Técnico e das súas categorías profesionais.*

a) O grupo profesional do persoal Superior e Técnico comprende os que, en posesión de título superior, de grao medio, con Diplomaturas de centros docentes de ensino laboral ou profesional homologados, ou os que carecendo de titulación acreditan preparación derivada da práctica continuada, foron contratados para exercer funcións e responsabilidades sobre 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, independentemente de que teña ou non persoal ao seu cargo e exerza ou non funcións directivas.

a.2) Técnico medio: é aquel persoal que, estando en posesión dun título expedido polas Escolas Técnicas de grao medio, exerce dentro da empresa, con responsabilidade directa, as funcións propias da súa profesión, independentemente de que teña ou non persoal ao seu cargo 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 requira as condicións esixibles, ben polas

Escolas Técnicas, ben polas Facultades Universitarias, leva a cabo, dentro das empresas, funcións técnicas e específicas para as que foi contratado en virtude do seu diploma, concorra ou non persoal baixo a súa dependencia.

Artigo 33. Definición do grupo profesional Administrativo e Informático e das súas categorías profesionais.

I.b) O subgrupo profesional do persoal Administrativo comprende os que, baixo as directrices da Dirección da empresa e utilizando os medios operativos e informáticos que esta lle asigne, executan de forma habitual as funcións propias da administración da empresa, no ámbito desta. Compóñeno as seguintes categorías profesionais:

I.b.1) Xefe de Servicios: é quen, baixo as instrucións da Dirección, leva a responsabilidade da organización, xestión e funcionamento dos distintos departamentos ou servicios en que se estrutura a empresa e ten ao seu cargo e dá ordes ao persoal que requiran tales departamentos ou servicios.

I.b.2) Xefe de Sección: é quen, ás ordes do Xefe de Servicios, se o houber, se encarga da organización, xestión e dirección dunha ou varias das seccións que compoñen os departamentos ou servicios en que se estrutura a empresa, coordinando o traballo e o persoal que del depende.

I.b.3) Oficial Administrativo: é aquel persoal que ten ao seu cargo e desenvolve, con axeitada preparación profesional, tarefas administrativas dos departamentos, servicios ou seccións da administración dunha empresa, exercéndoas con iniciativa e responsabilidade e que pode ou non ter persoal baixo a súa supervisión.

I.b.4) Auxiliar Administrativo: é aquel persoal que realiza operacións elementais ou de pouca complexidade e, en xeral, aquelas funcións que fundamentalmente son mecánicas e con pouco grao de iniciativa. Debe saber detectar e resolver problemas operativos como erros de operación ou de máquina.

I.b.5) Aspirante Administrativo: é aquel persoal de dezaseis anos e que, sen formación profesional, dentro dos prazos e nos termos legais establecidos, compatibilizando traballo e estudo ou formación específica, adquire os necesarios coñecementos para o desempeño dun oficio ou posto de traballo do grupo profesional administrativo.

I.b.6) Telefonista: é quen ter ao seu cargo o manexo dunha central telefónica, con ou sen fax, télex ou teletipo, que propicia a comunicación entre os diversos postos de traballo das empresas, entre si ou con exterior.

I.b.7) Ordenanza: é aquel persoal que ten como misión efectuar os encargos de todo tipo que se lle encomenden, 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 en que se lle adxudiquen.

II.b) O subgrupo profesional de persoal de Informática comprende os que executan de forma habitual as funcións propias de Sistemas e Organización.

II.b.1) Analista de Proceso de Datos: é aquel persoal que verifica análises orgánicas de operacións complexas para obter a solución mecanizada destas, en canto se refire a cadeas de operacións a seguir, documentos a obter, deseño destes, ficheiros a tratar e definición do seu tratamento e elaboración completa deica o seu remate, dos expedientes técnicos de aplicacións complexas.

II.b.2) Programador: é aquel persoal que estudia os procesos complexos predefinidos, confecciona organigramas detallados do tratamento, redacta programas na linguaxe de programación que se lle indica e confecciona probas de ensaio, pon a punto os programas, completa expedientes técnicos destes e documenta o manual de consola.

II.b.3) Operador: é quen manipula e controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de traballar en multiprogramación, principalmente equipos e programas de natureza complexa. Debe saber detectar e resolver problemas operativos definíndoos como erros de operación ou de máquina.

Artigo 34. Definición do grupo profesional de Explotación e das das súas categorías profesionais.

c) O grupo profesional de persoal de Explotación componse por aqueles que, baixo a concreta

dirección do persoal Superior e Técnico, executan os distintos traballos e tarefas propios da explotación e correcto funcionamento dos establecementos ou centros de traballo das empresas, que lle son encomendados en consonancia co seu oficio ou coñecementos específicos. Está formado polas seguintes categorías profesionais:

c.1) Encargado: é quen ten ás súas ordes o persoal dun ou máis apartamentos, así como o coidado directo e a conservación de todas as instalacións, estudiando e propoñendo aos seus superiores as medidas convenientes para o mellor mantemento delas, posuíndo os coñecementos precisos para o asentamento e control das operacións de cobro que se realicen polos servizos prestados, revisando diariamente a cinta e os tiques cobrados durante o día. Ten responsabilidade do traballo, disciplina, seguridade e saúde laboral do persoal ao seu servizo e debe posuír os coñecementos suficientes para realizar as ordes que lle encomende o seu superior. Confeccionará o cadro das quendas de servizo do persoal ás súas ordes, coidando e supervisando os relevos e asegurando que en todo momento se poidan suplir as ausencias do seu persoal por vacacións, enfermidades, etc. Atenderá e informará aos clientes sobre peticións, reclamacións, suxestións, etc., que se lle manifesten. Deberá verificar diariamente o control de caixa e recadación.

Dada a especial responsabilidade da súa función poderá ser requirida a súa presenza no lugar 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 acontecese, reduciranse as horas de traballo dos días laborables inmediatamente seguintes, de maneira que o cómputo de horas de traballo semanal non exceda de corenta e catro horas.

c.2) Axente de Aparcamento: 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 cobro de tiques, o cobro de servizos varios, a verificación e control de caixa, a práctica de liquidacións e cadramentos de diñeiro, a entrega, custodia e ingreso das recadacións e efectos de todo tipo, a venda de produtos ou servizos de empresa e o cobro de recibos.

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

Atender os clientes do establecemento que demanden información e, en relación cos produtos ou servizos que teña a empresa a disposición do público en xeral, informará das súas condicións e prezos, tomará nota de encargos e trasladaraos ao seu superior xerárquico.

Para todo isto utilizará as ferramentas, maquinaria, ordenadores e demais aparellos 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 de Mantemento: é aquel persoal con coñecemento sobre mecánica, electricidade, electrónica e demais oficios relacionados coas instalacións dos centros de traballo ou establecementos da empresa, que ten ao seu cargo o seu mantemento, coidado e reparación. Vixiará en todo momento o seu correcto funcionamento e perfecto estado de conservación, efectuando estas tarefas el mesmo ou a través dos seus axudantes, tanto os necesarios controis e probas rutineiros como as reparacións que sexan necesarias para a boa marcha das ditas instalacións.

c.4) Axudante de Mantemento: é o traballador que, baixo a directa supervisión do Oficial de mantemento, controla ou repara as instalacións dos diversos centros de traballo ou establecementos, executando tarefas relacionadas cos seus coñecementos profesionais ou oficio específico.

c.5) Taquilleiro/a: é aquel persoal que está capacitado para se facer cargo do cobro de todos os servizos que a empresa preste no centro ou establecemento ao que está adscrito.

Recolle, valora e cobra toda clase de tiques, vales ou abonos, mediante o manexo dos 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 ou do establecemento e os requirimentos de información dos clientes e do público en xeral. Mantén o bo estado e decoro da taquilla ou caixa e caixeiro, executando a súa carga e recarga de cambio cando proceda.

Verifica o control e cadramento da caixa, entrega a recadación ou efectúa o seu ingreso, seguindo as instrucións superiores que reciba e elabora cantos documentos sexan necesarios para o control e funcionamento da empresa.

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

c.6) Auxiliar de Aparcamiento: é aquel traballador que ten como misión controlar os accesos, as entradas e saídas de vehículos e os dispositivos automáticos instalados para o control de entradas e saídas, así como o seu correcto funcionamento.

Coñecerá a utilización dos mandos e interruptores do cadro de forza e alumeado, de tal xeito que manteña en todo momento o nivel necesario de luz e ventilación.

Deberá atender o teléfono e o cobro dos servizos prestados, substituíndo nas súas ausencias aos Axentes de Aparcamiento e Taquilleiros, así como levar a cabo a limpeza normal dos locais, salvo que teña unhas condicións individuais diferentes.

c.7) Traballador en Formación: é aquel persoal de dezaseis anos ou máis que, sen formación profesional específica, dentro dos prazos e nos termos legais establecidos, compatibilizando traballo e estudo ou formación específica, adquire os necesarios coñecementos para o desempeño dun oficio ou posto de traballo do grupo profesional do persoal de Explotación.

De superar o período de formación e continuar na empresa, este persoal posuirá a categoría profesional de Axudante de Mantemento, Axente de Aparcamiento ou Taquilleiro/a.

c.8) 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 ou servizos de uso público.

CAPÍTULO IV

Organización do traballo e mobilidades

Artigo 35. Facultades organizativas do traballo.

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

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

Abrir, ampliar ou diminuír capacidades, trasladar ou pechas establecementos, centros de traballo ou dependencias destes, de acordo cos procedementos legais establecidos.

Adscribir e encadrar traballadores nas tarefas, quendas e centros de traballo ou dependencias que considere 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 coa clientela e buscando a óptima explotación das instalacións productivas, procurando a súa efectiva e máxima funcionalidade.

Fixar, cando proceda, os rendementos esixibles, tanto dos centros de traballo ou establecementos como dos postos de traballo que os constitúan, todo isto de conformidade co establecido nos artigos 20, 64 e concordantes do Estatuto dos Traballadores.

Calquera outra facultade necesaria para o bo funcionamento do servizo que se presta nos centros de traballo e establecementos das empresas do sector exercida de conformidade coas leis vixentes.

Artigo 36. Rendementos productivos.

De conformidade co establecido nos artigos 5.a) e 20.2 do Estatuto dos Traballadores, estes realizarán a prestación das súas tarefas ou servizos concertados coas empresas, de acordo cos principios de boa fe e dilixencia aplicados aos 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 estimen convenientes, de acordo cos métodos obxectivos internacionalmente admitidos, logo de negociación cos representantes dos traballadores da empresa. En tales 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 facultades directivas, considerándose que o tipo de actividade que se desenvolve no sector e nas súas empresas depende en gran medida da captación e mantemento do maior número de clientes posible. Para estes efectos, fomentárase a formación en técnicas de calidade por parte das empresas.

Por tanto, o soste os niveis de emprego adquiridos dependerá do cumprimento de tales instrucións en relación coa prestación do servizo e da plena satisfacción do cliente.

A conduta laboral dos traballadores tena esixencia imposta dunha correcta relación co cliente e destinatario do servizo; por tanto, evitárase calquera tipo de conduta ou comportamento que poida redundar negativamente na continuidade e satisfacción do cliente.

Artigo 37. Mobilidade funcional.

Co fin de que os traballadores manteñan a ocupación efectiva durante toda a súa xornada laboral, a Dirección, en méritos da mobilidade funcional, poderá adxudicar ao persoal outras tarefas ou funcións acordes co seu grupo profesional, aínda que non sexan encadrables dentro da categoría que posúa o traballador.

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

Naquelas cidades en que exista área metropolitana de influencia, en relación cun concello, 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 noutros centros de traballo sitos en concellos limítrofes que compoñan a dita área metropolitana de influencia.

Salvo que as partes acorden outra cousa, o tempo investido no desprazamento considerárase como traballo efectivo, se coincide co da súa xornada habitual, debéndose aboar sempre os gastos ocasionados polo desprazamento.

Artigo 38. Traballos de categoría profesional superior.

En razón dunha mellor organización, as empresas poderán destinar aos traballadores a realizaren cometidos e tarefas propias dunha categoría profesional superior, do mesmo grupo profesional.

A realización de funcións ou tarefas superiores ás que desempeñe o traballador, por un período de seis meses durante un ano ou oito meses durante dous, permitiralle ao traballador solicitar o ascenso ou a cobertura da vacante correspondente a tales funcións e tarefas desenvolvidas, se a isto non obsta o establecido no Convenio Colectivo de aplicación. A diferenza salarial correspondente aboaráse desde o primeiro día.

Artigo 39. Traballos de categoría profesional inferior.

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

Artigo 40. Polivalencia funcional.

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

En tales casos, corresponderá outorgarlle ao traballador a categoría profesional e retribucións as funcións das cales sexan prevalentes en relación ás restantes funcións complementarias concorrentes no seu posto de traballo, con independencia de que pertencan a categorías profesionais distintas á súa.

Artigo 41. Interrupción temporal de actividade.

Entendáranse como interrupcións temporais do traballo aquelas transitorias, alleas á vontade das empresas e dos seus traballadores, que impidan o normal desenvolvemento da actividade dos centros de traballo, dependencias ou establecementos das empresas, tales como situacións catastróficas, cortes prolongados de subministracións básicas, obras de viabilidade e outras análogas.

En tales casos, as empresas poderán, ou ben manter os seus traballadores nos seus centros de

traballo ou noutros establecementos ou dependencias da empresa situados no mesmo concello ou nun concello lindeiro, dedicándoos ás súas tarefas habituais ou outras similares que lles permitan ter ocupación efectiva, xa sexan de superior ou inferior nivel ao da súa categoría ou grupo profesional, con dereito á súa retribución salarial mensual habitual, ou ben relevar da obriga de acudir ou permanecer no centro de traballo durante determinado número de tempo, caso no que os traballadores terán dereito a percibir, mentres dure esta interrupción, o salario Convenio correspondente á súa categoría profesional, se se obrigan a recuperar as horas ou días de ausencia cando a Dirección o indique.

Artigo 42. Mobilidade xeográfica.

Enténdese por mobilidade xeográfica, de conformidade co establecido no artigo 40 do Estatuto dos Traballadores, tanto o desprazamento como o traslado do traballador do lugar habitual onde presta os seus servizos a outro onde a Dirección da empresa interese a súa prestación laboral.

No suposto de traslado dun establecemento ou centro de traballo da empresa a outro que esixa un cambio de residencia do traballador, este terá dereito á compensación económica dos gastos que iso ocasione, de conformidade, todo isto, co devandito artigo 40 do Estatuto dos Traballadores.

No caso de desprazamentos estarase igualmente conforme ao establecido no artigo 40.4 do Estatuto dos Traballadores. Os convenios colectivos de ámbito inferior establecerán os importes correspondentes ás dietas ou compensacións, tanto por viaxes como por pernoitar, ou por realizar algunha ou todas as comidas correspondentes da xornada fóra do concello do domicilio habitual do traballador.

En ambos os supostos, e de existir quilometraxe a cargo do traballador, aboaráselle, agás mellora en convenio de ámbito inferior, a un prezo por quilómetro de igual contía que a vixente e computable para cada ano, segundo a normativa fiscal do Ministerio de Economía e Facenda. De se derrogar esta normativa, a Comisión Paritaria arbitrará a súa substitución.

CAPÍTULO V

Promoción laboral e ascensos

Artigo 43. Ascensos.

Con independencia da facultade de contratación de novos traballadores que, en calquera caso, deberán efectuar as empresas de conformidade co que se dispón neste Convenio Xeral, establécese un dobre sistema de ascenso profesional dentro das empresas, a saber:

- a) Mediante libre designación da Dirección da empresa.
- b) Por concurso/ oposición ou avaliación obxectiva de capacidades profesionais e méritos.

En ámbitos inferiores de negociación colectiva, especificarase que sistema será o de aplicación e, de seren ambos, para que grupos profesionais e categorías se poderá utilizar un ou outro sistema. Igualmente se establecerá, cando corresponda pola convocatoria dun concurso/ oposición, a composición do Tribunal Avaliador que, sen prexuízo dos membros que a Dirección indique, terá sempre a presenza dun delegado ou representante do persoal.

Será facultade da representación dos traballadores recibir información das promocións e ascensos que se efectúen no ámbito da súa empresa, así como ser informados, con carácter previo, en caso de se convocar, de calquera concurso/ oposición.

No sistema de concurso/ oposición e na avaliación obxectiva, as empresas, na confección do sistema de cómputo ou puntuación, terán en conta as seguintes circunstancias obxectivas: Antigüidade do traballador na empresa, titulación axeitada e puntuación desta, coñecemento do posto de traballo ao que se aspira, historial profesional e valoración da súa actividade profesional por quen corresponda, desempeño ocasional de funcións do grupo ou categoría en cuestión e probas a efectuar e a súa puntuación.

As empresas que o interesen poderán substituír o concurso/ oposición e a avaliación obxectiva por un sistema de avaliación de capacitación profesional continuada, seguida a partir dos oportunos cursos de formación continua e ocupacional.

Garantirase en calquera caso a igualdade de oportunidade ao acceso aos cursos de formación cando as empresas utilicen o sistema de avaliación continuada.

As empresas non poderán condicionar a promoción dos traballadores a cuestións ideolóxicas, de

sexo, de relixión, por raza, filiación política ou sindical; igualmente respectarán a igualdade de acceso a calquera posto de traballo por parte do home e a muller, sen discriminación ningunha, así como dos traballadores temporais ou eventuais, que só posuirán as limitacións que, en razón da modalidade contractual, se establecesen legalmente.

Os postos de traballo que teñan que ser ocupados por persoal con exercicio profesional que comporte funcións de mando e de especial confianza, desde a categoría profesional de Encargado, en calquera nivel de estrutura organizativa das empresas, cubriranse mediante o sistema de libre designación.

CAPÍTULO VI

Conceptos e estrutura salarial

Artigo 44. *Conceptos salariais.*

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

Artigo 45. *Principios de non discriminación.*

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

Artigo 46. *Conceptos non salariais.*

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

Artigo 47. *O salario: o seu aboamento e a súa acreditación.*

O salario, agás que se indique outra cousa por convenio colectivo de ámbito inferior ou por contrato de traballo, corresponderá sempre a unha dedicación do traballador por unha actividade productiva normal e dentro da xornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quen non realice a xornada prevista neste Convenio Colectivo Xeral, de forma inxustificada, percibirá o salario proporcionalmente á xornada real e efectiva que desenvolva.

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

O persoal poderá percibir anticipos a conta do salario reportado polo traballo feito antes de que chegue o día sinalado para o seu pagamento. En ningún caso este anticipo poderá ser de importe superior ao do salario neto que se deba percibir cando corresponda.

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, que se axustará ao modelo oficial do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, agás que por convenio colectivo ou por acordo entre empresa e os representantes legais dos traballadores se establecese outro modelo, conterá, coa debida claridade e separación, os diferentes conceptos retributivos que compoñan o salario do traballador, así como as deducións que correspondan.

Artigo 48. *Estructura do salario.*

Na estrutura do salario distinguiranse o salario base e os complementos de salario.

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

Consideraranse complementos salariais as cantidades que, se é o caso, se deban sumar 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 terán que quedar incluídos, necesariamente, nalgunha ou nalgunhas das modalidades seguintes:

De posto de traballo: comprenderán aqueles complementos que debe percibir, 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 distinta do que sería a retribución pola súa clasificación profesional. Estes complementos son de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio profesional no posto asignado. Neste grupo incluíranse: quebranto de moeda, plus de idiomas, nocturnidade, etc.

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

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

En materia de absorción e compensación, estarase conforme ao disposto no Estatuto dos Traballadores.

Artigo 49. *Antigüidade.*

O complemento persoal de antigüidade rexerese polas seguintes normas:

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

Aos tres anos de antigüidade, percibirase o 3 por 100 sobre o salario base.

Aos cinco anos de antigüidade, percibirase o 5 por 100 sobre o salario base.

Aos dez anos de antigüidade, percibirase o 10 por 100 sobre o salario base.

Aos quince anos de antigüidade, percibirase o 15 por 100 sobre o salario base.

Aos vinte anos de antigüidade, percibirase o 20 por 100 sobre o salario base.

Aos vintecinco anos de antigüidade, percibirase o 25 por 100 sobre o salario base.

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

3. Os traballadores que á entrada en vigor deste Convenio estean percibindo polo complemento de antigüidade cantidades superiores ás que resulten do aquí pactado 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, levando o resto ao complemento persoal de antigüidade definido neste Convenio, que quedará sometido ao determinado neste.

Artigo 50. *Gratificacións extraordinarias.*

Establécense tres gratificacións extraordinarias anuais ás que terán dereito dereitos todos os traballadores do sector, que se aboarán a razón de trinta días de soldo base máis antigüidade. Estas pagas, que se farán efectivas nos meses de marzo (antes do día 15), xullo (ata o día 15) e decembro (tres días anteriores ao día 22), retribuiranse nos prazos seguintes:

Paga de marzo: ao longo do ano natural e de conformidade cos salarios vixentes ao 31 de decembro de ano natural anterior.

Paga de xullo: do 1 de xaneiro ao 30 de xuño de cada ano e de conformidade cos salarios vixentes ao 30 de xuño.

Paga de decembro: do 1 de xullo ao 31 de decembro e de conformidade cos salarios vixentes aos meses de decembro do ano en curso.

Artigo 51. *Horas extraordinarias.*

Son aquelas horas que se realizan en exceso da xornada contractualmente establecida ou, en todo caso, da que este Convenio Colectivo Xeral 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 para previr outros danos extraordinarios.

Considéranse horas extraordinarias estruturais, de conformidade co establecido no Real Decreto

92/1983 e Orde do 1 de marzo de 1983, as necesarias para atender excesos imprevistos de traballo, períodos punta, ausencias doutros traballadores, cambios de quendas ou outras circunstancias de carácter estrutural derivadas da natureza da propia actividade do sector. Comunicarase oportunamente a súa realización á representación legal dos traballadores, que mediante sinatura acreditará a existencia das circunstancias requiridas para a súa consideración como estruturais, e á autoridade laboral.

As horas extraordinarias aboaranse ou compensaranse na forma en que se acorde en ámbito inferior.

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 extraordinarias autorizadas legalmente.

Artigo 52. Salario mínimo de garantía.

Establécese para as provincias en que non exista convenio colectivo vixente e con independencia da categoría profesional, a obriga de aboarles como mínimo aos traballadores con dezaioito anos cumpridos, a xornada completa e non sometidos a centros formativos, o salario mínimo de garantía aquí establecido.

Este salario terá un importe anual de 1.077.300 pesetas, distribuído en doce mensualidades e tres pagas extraordinarias de 71.820 pesetas cada unha, a aboar a prorrata do tempo traballado.

O salario mínimo de garantía será obxecto das adecuacións anuais de igual forma que as practicadas ao salario mínimo interprofesional por parte do Goberno. Para tal efecto, será a Comisión Paritaria a que fixará para cada anualidade de vixencia do Convenio.

CAPÍTULO VII

Xornada de traballo, vacacións, permisos e licencias

Artigo 53. Xornada laboral.

A xornada laboral será de corenta horas semanais de traballo efectivo ou o seu equivalente anual.

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 e noite cando se traballe as vinte e catro horas por día e cun mínimo e un máximo de horas de traballo por día, sempre que en cómputo mensual, bimensual ou trimestral se adapte ao módulo de xornada de corenta horas semanais efectivas.

A máis tardar, dentro do primeiro trimestre de cada ano, establecerase un calendario laboral específico de cada traballador ou posto de traballo, no 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.

Artigo 54. Descansos.

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 disfrutados tales períodos de descanso. En todo caso, o descanso entre xornada diaria nunca será inferior a doce horas.

Os traballadores afectados por este convenio colectivos disfrutarán dos días festivos que legalmente lles correspondan a teor do seu respectivo calendario laboral. No caso de que non puidesen disfrutar un determinado día festivo por lles coincidir en día de traballo, compensará por outro en xornada distinta, como máximo, dentro do trimestre seguintes e, preferentemente, a continuación dun descanso semanal.

Artigo 55. 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 quince minutos, fixaranse tres quendas, unha de mañá, outra de tarde e a de noite, de xeito 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, agás adscrición voluntaria, permanecerá máis de dúas semanas continuadas na quenda da noite.

Terá a consideración de horario nocturno aquel que abrangas das vintedúas horas ás seis horas da mañá.

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 56. *Vacacións.*

As vacacións consistirán en trinta días naturais ou a súa correspondente proporción. O cómputo do ano de traballo para o cálculo vacacional comprenderá do 1 de xaneiro ao 31 de decembro do ano natural que se trate.

Disfrutaranse no transcurso de todo o ano, por orde rotativa e de forma continuada, agás acordo entre as partes para fraccionadas.

Naquelas empresas cun funcionamento que o permita, así como en ámbitos territoriais inferiores ao deste Convenio Colectivo Xeral, as partes poderán establecer, por acordo específico entre elas, a concentración do disfrute do período vacacional entre os meses de maio a outubro, ambos incluídos.

Igualmente, en ámbitos inferiores ao deste Convenio, poderán as partes acordar normas obxectivas que faciliten a distribución dos períodos vacacionais dos traballadores, baseadas fundamentalmente na vinculación á empresa, a idade do traballador ou que teña ou non familia ao seu cargo, caso no que se poderá procurar a coincidencia do período vacacional laboral co escolar.

A Dirección das empresas, en méritos da facultade organizativa do traballo, propoñeralle á representación dos traballadores ou, no seu defecto, a estes, dentro do primeiro trimestre do ano natural que se trate, a distribución dos diversos períodos vacacionais dos seus traballadores. Se durante o período vacacional coincidise algún festivo oficial, compensarase este día con outro suplementario, na forma indicada no artigo 54.

En ningún caso as vacacións anuais son compensables economicamente, e o seu disfrute caducará, agás que se estableza o contrario entre as partes, o último día de cada ano natural.

Artigo 57. *Permisos.*

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

a) Quince días naturais en caso de matrimonio, non acumulables ao período vacacional agás acordo expreso entre as partes.

b) Un día por traslado do seu domicilio habitual.

c) Durante dous días, ou cinco días se o traballador necesita realizar un desprazamento fóra da súa provincia de residencia habitual, nos casos de nacemento de fillo ou enfermidade grave ou falecemento de familiares ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade.

d) Polo casamento dun parente de primeiro grao, un día.

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

f) Aos traballadores que posúan cargo de representación sindical concederáselles o permiso horario que legalmente estea establecido.

g) As traballadoras, por lactancia do seu fillo menor de nove meses, teñen dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. Tamén, á súa vontade, as traballadoras poderán substituír este dereito por unha redución da xornada habitual que realice en media hora. Este permiso poderá ser disfrutado indistintamente pola nai ou o pai, en caso de que ambos traballen.

As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentárense do 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.

h) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un diminuído físico ou psíquico que non desempeñe outra actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario ou retribución, cando menos, dun tercio e como máximo da metade da duración daquela

i) As horas de asistencia aos ambulatorios médicos, centros mutuais ou hospitais durante a xornada de traballo, sempre que o traballador non poida asistir fóra da súa xornada de traballo, sempre que

o traballador non poida asistir fóra da súa xornada de traballo.

O traballador non poderá facer uso deste dereito por un período superior a dezoito horas por ano. Exceptúanse desta limitación os casos de asistencia a centros médicos que veña determinada por prescrición facultativa.

Artigo 58. *Licencias.*

Sen prexuízo do establecido no artigo 70 deste Convenio Colectivo Xeral, as empresas que teñan ao seu servizo traballadores que realicen estudos oficiais debidamente homologados virán obrigadas a outorgar ata cinco días de licencia sen retribución, necesaria para que poidan preparar exames convocados polo centro de que se trate, logo de xustificación dos interesados de ter formalizada a matrícula.

Esta licencia non retribuída é aplicable á obtención por parte do traballador do carné de conducir.

En ámbitos inferiores de negociación convencional poderanse establecer ou concretar novos supostos merecedores de licencias sen retribución.

CAPÍTULO VIII

Suspensión e extinción da relación laboral

Artigo 59. *Excedencias.*

As excedencias poderán ter o carácter de voluntarias ou forzosas. Unicamente a excedencia forzosa, e cando así o estableza legalmente, comportará reserva do posto de traballo e computará a súa duración para efectos de antigüidade.

Todas as excedencias deberán ser solicitadas por escrito e, agás que legalmente se dispoña o contrario, as voluntarias unicamente poderán ser utilizadas polos traballadores con contrato indefinido e que acrediten como mínimo tres anos de antigüidade na empresa.

A) A excedencia forzosa, logo de comunicación certa á empresa, concederase nos supostos seguintes:

- a) Por designación ou elección a cargo público que imposibilite a asistencia ao traballo.
- b) Por enfermidade, unha vez transcorrido o prazo de incapacidade temporal e por todo o tempo que o traballador permaneza en situación de invalidez provisional.
- c) Por prestación do servizo militar ou substitutivo e por toda a súa duración.
- d) Polo exercicio de funcións sindicais de ámbito provincial ou superior, sempre que aquela central sindical de que se trate teña acreditada representatividade legal suficiente no sector e ámbito territorial específico e concreto en que estea o establecemento ou a empresa.
- e) Por nacemento ou adopción dun fillo, de conformidade todo isto coa lexislación vixente.

O traballador en excedencia forzosa deberase reincorporar á empresa no prazo máximo de trinta días naturais seguintes ao cesamento da función ou desaparición da causa ou motivo ordinario de tal período de suspensión contractual. De non a realizar nese prazo, entenderase decaída a reserva do posto de traballo e o traballador pasará a ter a mesma condición que o excedente de carácter voluntario.

B) A excedencia voluntaria solicitarase igualmente por escrito e coa máxima antelación posible á empresa, e poderán facelo aqueles traballadores con vinculación á empresa de máis dun ano.

A excedencia voluntaria poderana conceder as empresas por un período mínimo de doce meses ininterrompidos e un máximo de cinco anos. Iniciarase sempre o primeiro día do mes que corresponda e entenderase rematada o último día do último mes natural do prazo solicitado.

O traballador con excedencia voluntaria conserva o dereito preferente a reingresar no establecemento nas vacantes de igual ou similar categoría profesional á por el desempeñada no momento da súa solicitude, sempre e cando lle manifeste por escrito á empresa, de forma indubitada, a súa intención de reingreso cunha anticipación mínima de trinta días naturais ao do remate efectivo da excedencia.

Artigo 60. *Excedencia do contrato de traballo.*

As causas, formas, procedementos e efectos tanto das suspensións como das extincións

colectivas de contratos de traballo son as establecidas na lexislación vixente, ou por acordo entre traballadores dun establecemento ou empresa e a súa Dirección.

En canto á extinción individual do contrato de traballo por vontade do traballador, establécese que quen desexe cesar voluntariamente no servizo á empresa virá obrigado a poñelo en coñecemento desta, por escrito e cumprindo os seguintes prazos mínimos de aviso previo:

Persoal Superior, Técnico e Administrativo: Un mes natural.

Resto do persoal: Quince días.

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

De cumprimentar o traballador o aviso previo estipulado, se a empresa non lle fai entrega ou aboa a pertinente liquidación final por todo o último día traballo e isto non é debido ao rexeitamento inxustificable da mesma por parte do traballador, este terá dereito a que se lle aplique ao importe da liquidación final, a partir deste día, o interese por demora que legalmente estea establecido.

En caso de extinción do contrato de traballo por expiración do prazo contraído, a empresa obrigarase, en contratos de modalidade temporal cunha duración que supere os doce meses consecutivos, a preavisar ao traballador da dita decisión, cando menos, con quince días naturais de antelación. De non cumprir este aviso previo ou de facelo de forma parcial, coa liquidación final aboaráselle ao traballador o importe dun día de salario por cada día de prazo incumprido, co máximo de quince días de salario.

Artigo 61. *Xubilación.*

Os traballadores interesados na xubilación parcial poderán concertar de común acordo coa empresa o pertinente contrato de relevo, de conformidade co establecido no artigo 4.4 da Lei 10/1994 e o artigo 15.2 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 por 100 dos dereitos, de mutuo acordo coa empresa, serán substituídos por outro traballador perceptor de prestación por desemprego ou mozo demandante de primeira ocupación, mediante contrato de igual natureza ao que se extinga coa xubilación.

Para facilitar o acceso ao traballo de persoal mozo desempregado, establécese a xubilación obrigatoria aos sesenta e cinco anos de idade para todo aquel traballador afectado por este Convenio Colectivo Xeral, agás que non posúa a carencia necesaria para lucrar a prestación por xubilación.

En tal caso e salvo acordo máis favorable establecido en ámbito inferior, aboarase un premio de 100.000 pesetas.

Co mesmo obxectivo, o traballador que cause baixa voluntaria por xubilación anticipada e total percibirá un premio que, agás acordo máis favorable subscrito en ámbitos negociables inferiores, rexerese pola seguinte escala:

Sesenta anos: 350.000 pesetas.

Sesenta e un anos. 300.000 pesetas.

Sesenta e dous anos: 250.000 pesetas.

Sesenta e tres anos: 200.000 pesetas.

Sesenta e catro anos. 150.000 pesetas.

CAPÍTULO IX

Réxime disciplinario

Artigo 62. *Clases de faltas.*

As faltas cometidas polos traballadores ao servizo das empresas do sector clasificaranse atendendo á súa importancia e, se é o caso, á súa reincidencia, en leves, graves e moi graves, de conformidade co que se dispón nos artigos seguintes.

Artigo 63. *Faltas leves.*

Consideraranse faltas leves as seguintes:

1. Ata tres faltas de puntualidade nun mes sen motivo xustificado.
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 se acredite a imposibilidade de facelo.
3. O abandono do centro ou do posto de traballo, sen causa ou motivo xustificado, mesmo por breve tempo, sempre que este abandono non fose prexudicial para o desenvolvemento da actividade productiva da empresa ou causa danos ou accidentes aos seus compañeiros de traballo, en que 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, suposto no que poderá ser considerada como grave ou moi grave.
5. Non lle comunicar á empresa calquera variación da súa situación que teña incidencia no laboral, como o cambio da súa residencia habitual.
6. A falta de aseo ou limpeza persoal, cando isto ocasione reclamacións ou queixas dos seus compañeiros ou xefes.
7. As faltas de respecto, de escasa consideración, tanto aos seus compañeiros como a terceiras persoas, sempre que isto se produza con motivo ou ocasión do traballo.
8. A inobservancia das normas en materia de prevención de riscos e saúde laboral, que non entrañen risco grave para o traballador nin para os seus compañeiros ou terceiras persoas.
9. As discusións sobre asuntos estraños ao traballo durante a xornada laboral. Se tales discusións producisen graves escándalos ou rebumbios, poderán ser consideradas como faltas graves ou moi graves.

Artigo 64. *Faltas graves.*

Considéranse faltas graves as seguintes:

1. Máis de tres faltas de puntualidade nun mes, ou ata tres cando o atraso sexa superior a quince minutos en cada unha delas e sen causa xustificada.
2. Faltar un ou dous días ao traballo durante un mes, sen causa que o xustifique.
3. Non prestar dilixencia ou a atención debidas no traballo encomendado, que poida supoñer risco ou prexuízo en 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 para o traballador, ou entrañe risco para a vida ou a saúde, tanto del como doutros compañeiros.
6. Calquera alteración ou falsificación de datos persoais ou laborais relativos ao propio traballador ou aos seus compañeiros.
7. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares no centro de traballo, así como utilizar para usos propios instalacións ou bens da empresa, tanto dentro como fóra dos locais de traballo, a non ser que se conte coa oportuna autorización.
8. A diminución voluntaria e ocasional no rendemento de traballo.
9. Proporcionar datos reservados ou información da empresa a persoas ajeas, 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 feitos inusuais que observe nas instalacións, maquinaria, locais ou do persoal.
11. Introducir ou facilitar o acceso ao centro de traballo a persoas non autorizadas.
12. A 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 o estar afectado, tamén ocasionalmente e durante o traballo, por substancias cualificadas como drogas e/ou estupefacientes.
14. Utilizar os vehículos dos clientes para durmir, oír a radio, etc.

15. Durmir en horas de servicio.

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

Artigo 65. *Faltas moi graves.*

Consideraranse faltas moi graves as seguintes:

1. Máis de doce faltas de puntualidade non xustificadas cometidas no período de tres meses ou de vinte e catro horas 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 conducta dolosa ou imprudente no desempeño 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/ou a drogodependencia manifestadas durante o traballo.

6. Os malos tratos de palabra ou obra ou faltas de respecto e consideración aos superiores, compañeiros ou subordinados, comprendendo nisto as ofensas verbais ou agresións físicas de natureza sexual.

7. A imprudencia ou neglixencia inescusables, así como o incumprimento das normas sobre prevención de riscos e saúde laboral cando produzan perigo ou sexan causantes de accidente laboral grave, prexuízos graves 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 mando ou responsabilidade, ou cando isto ocasione evidente prexuízo para a empresa ou poida chegar a ser causa de accidente para o traballador, os seus compañeiros ou terceiros.

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

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

Artigo 66. *Sancións. Aplicación.*

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

A) Faltas leves:

a) Amoestación verbal.

b) Amoestación por escrito.

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 graduación 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 traballadores que posúan a condición de representante legal ou sindical, seralles instruído expediente contradictorio por parte da empresa, no que serán oídos, á parte do interesado, os restantes membros da representación a que este pertencese, se os houber.

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

4. Naqueles supostos nos que a empresa pretenda impoñer unha sanción aos traballadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo á imposición de tal medida, dar audiencia aos delegados sindicais da súa empresa, se os houber, ou á sección sindical se estivese constituída nesta.

5. Das sancións por faltas graves e moi graves informarase aos representantes do persoal.

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

TÍTULO II

Do procedemento para a solución de conflitos

Artigo 67. Procedemento voluntario de solución de conflitos colectivos.

As partes asinantes deste Convenio Xeral coidan necesario, de conformidade co establecido no propio artigo 22, fixar no que non se opoñan ao ASEC (Acordo Interconfederal sobre Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais) procedementos de carácter voluntario para a solución de conflitos colectivos no ámbito concreto de aplicación, ao non se esgotaren na propia Comisión Mixta Paritaria as necesidades que, a este respecto, poidan xurdir entre empresas e traballadores, en relación coa aplicación e interpretación do aquí pactado e a súa adecuación ás circunstancias en que se presta e realiza o traballo nos diversos centros de traballo das empresas do sector.

Serán susceptibles de se someter aos procedementos voluntarios de solución de conflitos que se detallarán a seguir, aquelas controversias ou disputas laborais que comprendan a unha pluralidade de traballadores, ou nas que a interpretación obxecto da diverxencia afecte a intereses suprapersoais ou colectivos.

Igualmente, terá carácter de conflito colectivo toda diverxencia ou controversia que, promovida a título individual por un traballador, a súa solución sexa extrapolable ou xeneralizable a todo o grupo de traballadores.

De xeito expreso, exclúense aquelas controversias en materia fiscal ou de Seguridade Social.

Cando no seo das empresas xurda calquera conflito, tanto sexa individual como plural ou colectivo, e non fose posible alcanzar un acordo, poderase acudir aos mecanismos previstos neste capítulo.

Para os efectos de determinar o organismo competente para saber do conflito, estarase conforme ás seguintes regras:

1ª.- Se o conflito afecta á interpretación do Convenio Estatal, a competencia en primeira instancia será da Comisión Paritaria, acudindo con posterioridade aos mecanismos previstos no ASEC.

2ª.- Se o conflito afecta á interpretación dun Convenio de ámbito autonómico ou provincial, a competencia en primeira instancia será da Comisión Paritaria correspondente, acudindo con posterioridade aos mecanismos de solución extraxudicial pactados en cada Comunidade Autónoma por patronal e sindicatos.

3ª.- Se o conflito colectivo ou individual é de aplicación concreta do Convenio, ou de calquera outra norma nunha empresa dada, acudirase aos mecanismos indicados na regra anterior.

4ª.- A falta de resolución dos temas formulados nas respectivas Comisións Paritarias nun prazo de quince días determinará a posibilidade de ter por realizado este trámite e abrirá a vía ao seguinte mecanismo extraxudicial. Este prazo acurtarase nos casos en que por esixilo un prazo legal sexa preciso, para evitar a perda de accións.

Artigo 68. *Procedemento de mediación.*

O procedemento de mediación en conflitos de carácter colectivo será obrigatorio cando o solicite unha das partes lexitimadas.

Malia o anterior, a mediación será preceptiva como requisito preprocesual para a interposición dunha demanda de conflito colectivo ante a xurisdicción laboral por calquera das partes.

En todo caso, nos conflitos a que se refire este apartado, definidos de acordo co establecido polo artigo 151 do texto refundido da Lei de Procedemento Laboral, as partes poderán acordar someterse voluntariamente ao procedemento de arbitraje regulado a seguir, sen necesidade de acudir ao trámite de mediación.

Igualmente, antes da comunicación formal da convocatoria de folga, deberase esgotar o procedemento de mediación. Entre a solicitude de mediación e a comunicación formal da folga deberán transcorrer, cando menos, setenta e dúas horas, sen que isto implique a ampliación por esta causa dos prazos previstos na lexislación vixente. Será posible igualmente a submisión voluntaria e concorde das partes ao procedemento de arbitraje.

Nos supostos a que se refiren o artigos 40, 41, 47 e 51 do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, e a fin de resolver as discrepancias que xurdisen no período de consultas, deberase esgotar o procedemento de mediación se así o solicita, cando menos, unha das partes. Isto non implicará a ampliación, por esta causa, dos prazos previstos na Lei.

Estarán lexitimados para instar a mediación os seguintes suxeitos:

1º.- Nos conflitos a que se refiren os apartados a) e c) do número 1 do artigo 4 do ASEC e 5 do seu Regulamento, estarán lexitimados todos os suxeitos que, de acordo coa legalidade, estean capacitados para promover unha demanda de conflito colectivo en vía xurisdiccional ou para convocar unha folga.

Nestes supostos, o Servicio Interconfederal de Mediación e Arbitraje deberá notificar a solicitude de mediación ás restantes organizacións sindicais e empresariais representativas do ámbito en que se suscite o conflito para efectos da súa participación, se así co consideran conveniente, no procedemento.

2º.- Nos conflitos previstos no apartado b) daqueles preceptos do ASEC e o seu Regulamento, estarán lexitimadas as respectivas representacións de empresarios e traballadores que participan na correspondente negociación. A decisión de instar a mediación deberá contar coa maioría da representación que a promova.

3º.- Cando o conflito se suscite sobre a determinación dos servizos de seguridade e mantemento en caso de folga, estarán lexitimados o Comité de Folga e o empresario.

4º.- Nos conflitos a que se refire o apartado d) dos referidos artigos, estarán lexitimados o empresario e a representación dos traballadores que participe nas consultas correspondentes. A decisión de instar a mediación deberá contar coa maioría da representación que a promova.

A promoción da mediación iniciarase coa presentación dun escrito dirixido ao Servicio Interconfederal de Mediación e Arbitraje. O escrito deberá conter os seguintes extremos:

- a) A identificación do empresario ou dos suxeitos colectivos que posúen lexitimación para acollerse ao procedemento, no ámbito do conflito.
- b) O obxecto do conflito, con especificación da súa xénese e desenvolvemento, da pretensión e das razóns que a fundamentan.
- c) O colectivo de traballadores afectado polo conflito e o ámbito territorial deste.
- d) En caso de se tratar dun conflito de interpretación e aplicación dun Convenio Colectivo, a acreditación da intervención da Comisión Paritaria, ou de se dirixir a ela sen efecto, e mais o dictame emitido, se é o caso.

Igual esixencia existirá en caso de conflitos de interpretación e aplicación doutro acordo ou pacto colectivo, se existe no seu seo unha Comisión Paritaria.

- e) Enderezo, data e sinatura do empresario ou do suxeito colectivo que inicia o procedemento.

Instada a mediación ante o Servicio Interconfederal de Mediación e Arbitraje, esgotarase o prazo de dez días. Durante os tres primeiros días hábiles do dito período, o SIMA deberá atender a solicitude de mediador ou mediadores e convocalos para levar a cabo a mediación. Se as partes non designasen mediador ou mediadores, o SIMA dirixirase a aquelas para que os designen e, no caso de non o facer, designarao propio Servicio Interconfederal de Mediación e Arbitraje.

Antes da comunicación formal dunha folga, a mediación deberase producir a solicitude dos convocantes. Estes deberán formular por escrito a súa solicitude, incluíndo os obxectivos da folga, as

xestións realizadas e a data prevista para o inicio desta. Do dito escrito enviaráselle copia ao empresario.

O procedemento de mediación terá unha duración de setenta e dúas horas desde o seu inicio, agás que as partes, de común acordo, prorroguen este prazo. O SIMA deberá, no prazo de vinte e catro horas, atender á solicitude de mediador ou mediadores, desinalos se non o fixeran as partes e convocalas para levar a cabo a mediación.

O escrito de comunicación formal da convocatoria de folga deberá especificar que se intentou a mediación nos prazos anteriormente indicados ou que, levada a cabo, esta se produciu sen avinza. De non acreditaren os convocantes tal circunstancia, entenderase que a folga non está debidamente convocada.

Cando se formule a mediación en relación coa concreción dos servizos de seguridade e mantemento, esta iniciárase a pedimento de calquera das partes se se fai dentro das vinte e catro horas seguintes á comunicación formal da folga. Este procedemento terá unha duración de setenta e dúas horas.

A iniciación do procedemento de mediación impedirá a convocatoria de folgas e a adopción de medidas de peche patronal, así como o exercicio de accións xudiciais ou administrativas, ou calquera outra dirixida á solución do conflito, polo motivo ou causa obxecto da mediación, mentres dure esta e de conformidade, se é o caso, cos termos establecidos nos artigos 12.2 e 15.2 do Regulamento do ASEC.

Garantírase, en todo caso, no procedemento de mediación, o dereito de audiencia das partes presentadas no procedemento, así como o principio de igualdade e o de contradición, sen que se produza indefensión.

O procedemento de mediación desenvolvido conforme ás normas descritas substitúe o trámite obrigatorio de conciliación previsto no artigo 154.1 do texto refundido da Lei de Procedemento Laboral, dentro do seu ámbito de aplicación e para os conflitos a que se refire.

O acordo das partes de someter a cuestión a arbitraje remata a mediación, sen necesidade do esgotamento dos prazos.

O acordo en mediación, de se producir, formalízase por escrito, presentándose copia á autoridade laboral competente para os efectos previstos no texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores. Os efectos da acta final en que conste o acordo serán os propios dun convenio colectivo de eficacia xeral cando a suma dos que aceptasen sexa suficiente para atribuír esta eficacia no ámbito do conflito. En tal caso, será obxecto de depósito, rexistro e publicación.

No caso de non se producir avinza, o mediador ou mediadores redactarán acta nese mesmo instante, rexistrando a proposta formulada, a ausencia de acordo e as razóns alegadas por cada parte.

Se os órganos intervinientes na mediación fosen os propios constituídos no ámbito do convenio colectivo ou acordo, estes daránlle conta ao Servicio Interconfederal de Mediación e Arbitraje (SIMA) da solución habida, para efectos de rexistro.

Artigo 69. *Procedemento de arbitraje.*

O procedemento de arbitraje requirirá a manifestación expresa de vontade das partes en conflito de sometérense á decisión imparcial dun árbitro ou árbitros, que terá carácter de obrigado cumprimento.

As partes poderán promover a arbitraje sen necesidade de acudir previamente ao procedemento de mediación previsto no artigo anterior, ou facelo con posterioridade ao seu esgotamento ou durante o seu transcurso, conforme ao artigo 17.1 do Regulamento do ASEC.

A promoción do procedemento requirirá a presentación dun escrito ante o Servicio Interconfederal de Mediación e Arbitraje (SIMA), suscrito polos suxeitos lexitimados, conforme establece o artigo 13 do Regulamento do ASEC, que desexen someter a cuestión a arbitraje.

O escrito inicial deberá expresar o árbitro ou árbitros que se solicitan para dirimir a cuestión suscitada ou a decisión de delegar no SIMA a designación destes. Así mesmo, deberá conter:

A identificación do empresario ou dos suxeitos colectivos que posúan lexitimación para acollérense ao procedemento no ámbito do conflito. Nos supostos en que resulte procedente, deberase incluír tamén a identificación das restantes organizacións empresariais e sindicais representativas no dito ámbito, para efectos de lles notificar o compromiso arbitral por se desexan adherirse a el.

As cuestións concretas sobre as que ten que versar o arbitraje, con especificación da súa xénese e desenvolvemento, da pretensión e das razóns que a fundamenten e o prazo para dictar o laudo arbitral.

O compromiso de aceptación da decisión arbitral.

Domicilio das partes afectadas, a data e a súa sinatura.

No suposto de non se chegar a un acordo na designación do árbitro ou árbitros e cando non se delegase no SIMA esta designación, este presentaralles ás partes promotoras da arbitraje, no prazo

máximo de tres días hábiles desde o inicio do procedemento, unha proposta de órgano arbitral. Se non se lograse o acordo de ambas as partes, o Servicio Interconfederal de Mediación e Arbitraje (SIMA) presentará unha lista impar de árbitros, da que unha e outra parte, por maioría, desbotará sucesiva e alternativamente os nomes que coide conveniente ata que quede un só nome.

Unha vez formalizado o compromiso arbitral, as partes absteranse de instar calquera outro procedemento sobre a cuestión ou cuestións suxeitas a arbitraje.

Das sesións que se produzan redactarase acta certificada subscribida polo árbitro ou árbitros.

Se as partes non acordasen un prazo para a emisión do laudo arbitral, este deberá emitirse no prazo máximo de dez días hábiles a partir da designación do árbitro ou árbitros. Excepcionalmente, atendendo ás dificultades do conflito e a súa transcendencia, o árbitro poderá prorrogar o devandito prazo mediante resolución motivada, debéndose dictar o laudo, en todo caso, antes de transcorrido o vintecinco día hábil.

O laudo arbitral terá que ser motivado e notificarse ás partes inmediatamente. Será igualmente vinculante e executable de forma inmediata.

O laudo arbitral será obxecto de depósito no Servicio Interconfederal de Mediación e Arbitraje e remitido á autoridade laboral competente, para o seu depósito, rexistro e publicación cando proceda. Só poderá ser recorrido no prazo de trinta días que establece o artigo 67.2 do texto refundido da Lei de Procedemento Laboral cando o árbitro ou árbitros se excedesen das súas competencias, resolvendo cuestións alleas ao compromiso arbitral, vulnerasen notoriamente os principios que teñen que animar o procedemento arbitral, sobrepasen o prazo establecido para dictar resolución ou esta contradiga normas legais ou constitucionais. Nestes casos, procederá o recurso de anulación previsto no artigo 65.3 do devandito texto refundido da Lei de Procedemento Laboral.

O laudo arbitral exclúe calquera outro procedemento, demanda de conflito colectivo ou folga sobre a materia resolta e en función da súa eficacia.

En razón á lexitimación posuída polas partes, o laudo arbitral terá os efectos de convenio colectivo. Se é o caso, terá os efectos de sentenza firme, de acordo coa disposición adicional sétima do texto refundido da Lei de Procedemento Laboral.

TÍTULO III

Da formación profesional

Artigo 70.

Constitúese a Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional e Continua do Sector de Aparcamentos, que estará composta por catro representantes das empresas e catro representantes sindicais.

O asinamento deste Convenio Colectivo Xeral comporta a adhesión ao II Acordo Estatal de Formación Continua (FORCEM). No prazo de tres meses desde o asinamento, levarase a cabo a efectiva constitución da Comisión de Formación Profesional e Continua, así como a definición do Plano Xeral e Específico de Formación Profesional para o sector baixo as seguintes directrices:

Todos os traballadores afectados por este Convenio Colectivo Xeral teñen dereito a que se lles facilite por parte das empresas, na medida do posible e sen que se condicione a prestación do servizo, a realización de estudos para a obtención de títulos académicos e profesionais oficiais, a realización de cursos de perfeccionamento profesional e o acceso a cursos de reconversión e capacitación profesional, en relación coa actividade do sector.

En concreto, para a obtención do título de Graduado Escolar, de Formación Profesional de primeiro e segundo grao, de Diplomaturas ou Licenciaturas universitarias ou de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación na actividade do sector, os traballadores afectados por este Convenio Colectivo Xeral terán dereito:

- a) A permisos retribuídos para asistir a exames.
- b) A disfrutar do período vacacional, de forma continuada ou partida, acordándoo coa Dirección da empresa, para poder preparar exames finais, probas de aptitude, etc., e sempre que isto permita o normal desenvolvemento da actividade no centro de traballo ou establecemento.
- c) A elixir, no suposto de ser posible e traballarse a quendas no centro de traballo ou

establecemento, aquel que sexa máis axeitado para a asistencia a cursos formativos, sempre que se acredite suficientemente ante a Dirección e non se condicione a realización do traballo.

En todos os casos, os traballadores deberán acreditar, mediante a entrega dos xustificantes de matriculación e asistencia, a efectiva realización dos cursos de estudo, formación e reciclaxe para ter dereito a tales beneficios.

Os cursos de reciclaxe, así como os que se realicen por expreso interese da empresa, serán considerados como tempo de traballo efectivo, acordándose entre as partes ben a compensación horaria ou ben a económica, sen que neste último caso a compensación poida ser inferior ao prezo da hora ordinaria.

A Comisión Paritaria de Formación Profesional e Continua, de forma directa ou en réxime de concerto con centros oficiais, homologados ou recoñecidos, organizará, de forma periódica, cursos de adecuación profesional para a adaptación dos traballadores afectados por este Convenio Colectivo, a fin de facilitar a súa integración nos respectivos oficios e categorías profesionais existentes no sector, así como o seu conxuntamento ás modificacións técnicas operadas ou previstas para os postos de traballo dos diversos establecementos ou centros de traballo das empresas do sector.

Se os traballadores solicitasen, ao abeiro do artigo 58, licencias sen retribución para asistir a cursos, conferencias ou seminarios, non relacionados directamente coa actividade nin coa súa específica formación académica, profesional ou oficio, corresponderalle á Dirección das empresas a decisión en facilitar a súa asistencia en función da actividade empresarial e si a súa ausencia a condiciona.

TÍTULO IV

Dereitos de representación do persoal e sindicais

Artigo 71.

Establécense con carácter xeral os seguintes:

As empresas do sector respectarán o dereito de todo traballador a sindicarse libremente a un determinado sindicato, a celebrar xuntanzas, recadar cotas e distribuír información sindical, todo isto de conformidade coa lexislación vixente.

As empresas, a aqueles delegados de persoal ou membros de comités de empresa que participen como membros titulares nas comisións negociadoras dos convenios colectivos, facilitaranlles os permisos correspondentes a fin de que obteñan as máximas facilidades no seu labor de negociadores e durante toda a súa duración, sempre que o devandito convenio colectivo sexa de aplicación á empresa.

Os traballadores das empresas, establecementos ou centros de traballo teñen dereito a xuntárense en asemblea, no centro de traballo, que será convocada e presidida en todo caso polo Comité de Empresa ou delegado de persoal, se o houber. ou polo traballo do centro ou establecemento promotor desta, sempre que con carácter previo informase da convocatoria e da orde do día á Dirección da empresa ou centro de traballo.

Terá lugar sempre fóra de horas de traballo, agás naqueles centros de traballo suxeitos a prestación de servizo as vinte e catro horas do día, caso no que se acordará, por parte dos promotores coa Dirección, o momento de realización da asemblea, así como a súa duración aproximada.

O empresario facilitará local axeitado se o centro de traballo reunise as condicións pertinentes para iso. De non ser así, designará un determinado lugar apropiado dentro das súas instalacións para a súa realización.

O empresario poderá denegar a autorización da celebración dunha asemblea nas súas instalacións se non se dá cumprimento por partes dos promotores ás condicións anteriormente descritas; igualmente, poderá o poñer a Dirección se transcorrese menos de dous meses desde a última asemblea realizada no centro de traballo, así como en situación de peche legal da empresa.

Dentro da limitación anterior, non se incluírán as asembleas ou xuntanzas informativas que teñan como único punto da orde do día a información sobre a negociación dos convenios colectivos que lles sexan de aplicación aos traballadores da empresa, establecemento ou centro de traballo de que se trate.

De conformidade co exposto no artigo 59, os traballadores elixidos para desempeñaren cargos de responsabilidade local, provincial, autonómica ou estatal no seu sindicato e que se deban dedicar por completo ao desempeño de tales funcións ou tarefas poderán solicitar voluntariamente a excedencia polo tempo que dure tal situación, transcorrido o cal incorporaranse aos seus postos de traballo, sempre que se

solicite antes dun mes, desde a data do seu cesamento nos devanditos cargos.

Artigo 72.

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos polas leis, recoñécese aos Comités de Empresa e aos delegados de persoal o dereito a:

a) Ser informados pola Dirección da empresa:

Sobre os despedimentos obxectivos para efectuar o seu seguimento.

Trimestralmente, cando menos, sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, sobre a evolución dos negocios e a situación da propia explotación e vendas, sobre o programa e orzamento previsto e sobre a evolución do emprego no seu ámbito específico.

Anualmente, naquelas empresas que revistan a forma de sociedade mercantil, coñecer e ter á súa disposición o Balance, Conta de Resultados, a Memoria e cantos documentos se dean a coñecer aos socios.

Con carácter previo á súa execución polas empresas, sobre a reestructuración destas ou dos seus centros de traballos, peches totais ou parciais, definitivos ou temporais, reducións de xornada, traslados de todas ou parte das instalacións empresariais, outras modificacións colectivas e substanciais dos contratos de traballo dos seus traballadores, así como sobre os planos de formación profesional das empresas.

En función da materia de que se trate:

Sobre implantación ou revisión dos sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias, estudos de tempos, establecemento de sistemas de primas ou incentivos e valoración de postos de traballo.

Sobre a fusión, absorción ou modificación do estado xurídico da empresa, cando isto supoña incidencia que afecte de forma significativa ao volume do emprego adquirido.

Coñecer os modelos de contratos de traballo escritos que se utilicen, así como dos documentos relativos á liquidación por remate da relación laboral.

Sobre sancións por faltas graves e moi graves e, en especial, sobre despedimentos.

En relación a estatísticas sobre índice de absentismos e as súas causas, accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, índices de sinistralidade, movemento de cesamentos e ingresos e ascensos e boletíns de cotización TC-1 e 2 á Seguridade Social.

b) A exercer un labor de control ou supervisión sobre as seguintes materias:

O cumprimento das normas vixentes sobre materia laboral e de Seguridade Social, así como sobre os pactos, condicións ou usos da empresa en vigor, formulando cantas accións legais coide oportunas ante a empresa e os organismos específicos ou Tribunais.

A execución e realización dos planos de formación aplicables no ámbito das empresas.

A contratación laboral no ámbito da empresa por medio da documentación que preceptivamente se lle entrega.

Posuír a representación dos traballadores en misión, mentres esta dure, en tanto que representantes dos traballadores das empresas usuarias, para efectos de formular calquera reclamación en relación coas condicións de execución da actividade laboral, en todo aquilo que atinxe á prestación dos seus servizos a estas. En ningún caso poderá supoñer esta representatividade unha ampliación do crédito de horas previsto para a representación legal dos traballadores da empresa usuaria, nin que se poidan formular ante estas reclamacións de traballadores respecto á empresa de traballo temporal da cal dependen.

En conxunción coa Dirección, sobre o cumprimento das medidas implantadas, co fin de manter e incrementar a rendibilidade e produtividade das instalacións e das empresas.

O cumprimento dos principios de non discriminación, de igualdade de sexos e de oportunidades e dunha política racional de fomento do emprego. Velarán en concreto porque as condicións laborais se acomoden á normativa vixente sobre saúde laboral e prevención de riscos e ás prescricións que os Regulamentos que a desenvolvan establezan.

Os membros do Comité de Empresa e delegados de persoal, individualmente ou en conxunto, observarán sigilo profesional no referente a información confidencial que en razón do seu cargo coñezan

das empresas, mesmo despois de abandonaren o cargo, e, en especial, en todas aquelas cuestións que a Dirección cualifique de materia reservada.

Artigo 73.

A requirimento dos traballadores, cando o autoricen documentalmente, as empresas descontarán na súa nómina mensual o importe da cota sindical ordinaria ou extraordinaria correspondente.

Para isto farase entrega á Dirección dun documento manuscrito e/ou asinado polo traballador no que con claridade se expresará a orde ou autorización de desconto, o importe, a central sindical destinataria, así como o número de conta corrente ou libreta de aforro á que se debe transferir a cantidade detraída.

A Dirección das empresas entregará copia do listado de transferencia á representación do sindicato.

Artigo 74. *Garantías sindicais dos membros do Comité de Empresa e delegados de persoal.*

Ningún membro do Comité de Empresa nin delegado de persoal poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisións, e sempre que o despedimento ou a sanción se basee ou teña o seu fundamento na actuación do traballador no exercicio legal da súa representación.

Se a sanción por supostas faltas graves ou moi graves obedecese a outras causas, deberase tramitar expediente contradictorio, no que serán oídos, ademais do interesado, o Comité de Empresa ou restantes delegados de persoal e o delegado sindical da organización á que pertenza, no suposto de que se coñecese pola Dirección da empresa a súa sección sindical.

Terán prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo, respecto ao resto de traballadores, nos supostos de suspensión ou rescisión de contratos por causas tecnolóxicas, económicas, organizativas, de produción ou de forza maior.

Non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou razón do desempeño da súa representación legal.

Poderán exercer a liberdade de expresión no ámbito interno da empresa nas materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír, sen perturbar o normal funcionamento da actividade empresarial, aquelas publicacións de interese laboral ou social. A execución de tales tarefas realizarase de acordo coa normativa legal vixente en cada momento.

Dispoñerán de crédito horario de horas mensuais retribuídas que a lei determina en razón do seu cargo e volume da empresa. Poderase, a nivel dunha mesma empresa, acumular as horas dos distintos membros do Comité ou delegados de persoal nun ou varios dos seus compañeiros, sen que se sobrepase o máximo total que por lei corresponda en razón de todos e cada un deles, podendo, en tal caso, quedar relevado dos traballos sen prexuízo da súa remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada á empresa, indicando o período de tempo en que se procederá á acumulación.

Sen sobrepasar o máximo legal, poderán ser consumidas as horas do crédito horario sindical de que dispoñen os membros do Comité de Empresa ou delegados de persoal, a fin de prever a asistencia destes a cursos de formación organizados polos seus sindicatos, institutos de formación ou outras entidades.

TÍTULO V

Saúde e prevención de riscos laborais

Artigo 75.

Os traballadores afectados por este Convenio Colectivo Xeral teñen dereito a que a prestación dos seus servizos nos diversos centros de traballo e establecementos das empresas do sector se adapte ás medidas e normas que, con carácter obrigatorio, establece a Lei de Prevención de Riscos Laborais, 31/1995, do 8 de novembro, e os diversos Regulamentos que a desenvolven.

Como consideracións de carácter xeral sobre saúde e prevención de riscos laborais, estipúlase que:

As empresas que subscriben este Convenio Colectivo desenvolverán as accións e medidas que sexan precisas en materia de seguridade e saúde laboral para lograren que as condicións de traballo, se é que así for, representen o menor risco e non afecten negativamente a saúde dos traballadores.

En todo caso, os planeamentos, actuacións e medidas que conxuntamente empresas e traballadores poñan en execución, sen condicionaren a actividade, irán encamiñadas a lograr unha mellora na calidade de vida dos traballadores afectados.

De acordo coa lexislación vixente, na elaboración, desenvolvemento e aplicación dos planos de saúde e seguridade no traballo, así como nos de prevención de riscos laborais, participarán, se existiren, os representantes sindicais dos traballadores, así como as organizacións sindicais, segundo sexa o ámbito de actuación do plano. No seu defecto, tomarán parte os traballadores do centro de traballo ou da empresa.

Durante a vixencia deste Convenio Colectivo, as empresas afectadas elaborarán para todos os seus centros de traballo e establecementos un plano de avaliación xeral de riscos para a seguridade e saúde dos seus traballadores, tendo en conta a natureza da actividade. Igualmente, cando proceda, efectuarase unha avaliación dos medios e lugares de traballo e do acondicionamento do centro ou establecemento.

De existir algún posto de traballo que represente certo risco para a saúde e a seguridade laboral dos traballadores, as empresas, de acordo cos dictames e asesoramentos dos Servicios de Prevención e, se é o caso, a Inspección de Traballo, modificarán as instalacións, os medios ou a propia dotación do posto de traballo, de forma que se minimice e evite no maior grao posible o risco detectado.

Toda ampliación ou modificación das instalacións dos establecementos, da súa maquinaria ou da tecnoloxía aplicada aos diversos postos de traballo comportará necesariamente unha avaliación dos riscos para a saúde e seguridade laboral que puidese conter, así como a súa posta en coñecemento, ben aos representantes dos traballadores, ben, no seu defecto, aos traballadores afectados.

A representación legal dos traballadores na empresa terá información permanente respecto á posta en marcha de nova maquinaria, modificación de instalacións, a súa ampliación e das medicións, análises e recoñecementos que se efectúen en relación coas condicións ambientais dos centros de traballo.

As empresas proporcionaranlle ao persoal afectado por este Convenio Colectivo unha revisión médica anual realizada por especialistas médicos. Prestarase especial atención aos recoñecementos específicos da muller, en caso de maternidade. Os resultados comunicaránselle ao traballador para o seu coñecemento.

Se se demostrase en supostos de maternidade que o posto de traballo que ocupa representa risco apreciable para a traballadora, a Dirección propiciará, se isto estivese ao seu alcance, un cambio de posto de traballo que elimine esta situación de risco apreciable, durante o tempo que durante a situación de embarazo. De non ser así, a traballadora poderase acoller, se así llo recoñece o servizo médico da Seguridade Social, á situación de incapacidade temporal.

En canto a determinados postos de traballo, serán de aplicación as normas e disposicións sobre ergonomía que ten establecidas ou poida establecer o Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo. Avaliarase de forma especial aquelas actividades ou postos de traballo expostos a radiacións de pantallas de calquera tipo, a alta sonoridade, a limitacións de aireación, etc.

Os traballadores afectados por este Convenio Colectivo teñen dereito á información e formación sobre as condicións do seu traballo, sobre as características da súa actividade e do seu centro de traballo, sobre a maquinaria e tecnoloxía empregada e sobre todos os demais aspectos do proceso laboral que dalgunha forma puidesen representar risco para a súa saúde ou seguridade persoal no traballo.

En especial, as empresas veñen obrigadas a formar especificamente o traballador sobre os riscos que, se é o caso, puidesen existir en determinado posto de traballo, así como sobre o uso dos medios e conductas necesarios para a súa eliminación.

Nas empresas ou centros de traballo que contan con seis ou máis traballadores, a participación destes efectuarase a través dos seus representantes e da representación especializada que regula a Lei de Prevención de Riscos e Saúde Laboral.

Os delegados de prevención serán designados por e entre os representantes do persoal, de conformidade coa seguinte escala:

Ata 49 traballadores: Un delegado de prevención.

De 50 a 100 traballadores: Dous delegados de prevención.

De 101 a 500 traballadores: Tres delegados de prevención.

De 501 a 1.000 traballadores: Catro delegados de prevención.

Nas empresas de ata 30 traballadores o delegado de prevención será o delegado de persoal. Nas empresas de 31 a 49 traballadores haberá un delegado de prevención que será elixido por e entre os delegados de persoal.

Finalmente, o empresario vén obrigado a informar periodicamente aos representantes dos traballadores, se os houber, sobre a evolución da saúde e seguridade dos traballadores, índices de absentismo e as súas causas, accidentabilidade e as súas consecuencias, índices de sinistrabilidade, estudos que se realicen sobre o medio ambiente dos centros de traballo e, en xeral, sobre calquera circunstancia que colectiva ou individualmente poida ter incidencia en relación coa saúde dos traballadores.

Disposición transitoria primeira.

Os convenios de ámbito inferior manterán durante a súa vixencia estipulada e, agás acordo en contra adoptado polas mesmas partes que interviñeron na súa negociación, o seu contido íntegro, sen que a entrada en vigor deste afecte, agás na obriga que impón o artigo 52 respecto do salario mínimo de garantía (SMG).

Concluída a súa vixencia, a negociación do novo Convenio deberase someter necesariamente ao que se establece neste Convenio Estatal, nas materias enunciadas no artigo 11, sen prexuízo do previsto nos artigos 84 e 86 do Estatuto dos Traballadores.

Disposición transitoria segunda.

Denunciado este Convenio Colectivo, en tempo e forma, por algunha das partes asinantes e no caso de se superaren os dezaioito meses desde esta denuncia sen alcanzarse acordo ningún, as partes asinantes do Convenio acordan someter a unha arbitrase o Servicio Interconfederal de Mediación e Arbitrase (SIMA) aqueles puntos ou cuestións obxecto da denuncia do Convenio Colectivo Xeral. O establecido polo laudo arbitral incorporárase ao texto do Convenio Colectivo Xeral, tendo a mesma forza de obrigar que o acordo convencional alcanzado entre as partes.

Disposición transitoria terceira.

Naqueles Convenios Colectivos de ámbito inferior en que, por razón das diversas actividades desenvolvidas polas empresas, ademais da explotación de aparcamentos, se definisen outros grupos e categorías profesionais á marxe das propias ou específicas da actividade de aparcamentos de vehículos, manterán a súa vixencia e, en todo caso, a súa actualización será obxecto da específica negociación colectiva no propio ámbito e para tales actividades diferenciadas, exclusivamente.

Disposición adicional.

As partes asinantes deste Convenio Colectivo estatal comprométense, dentro do primeiro ano de vixencia, a impulsar a constitución das Comisións Negociadoras de todas e cada unha das Comunidades Autónomas, para que, de conformidade co acordado no artigo 11, regra segunda, negocien os específicos convenios colectivos de Comunidades Autónomas, o seu contido normativo, a concreción cuantitativa das percepcións económicas correspondentes ás categorías profesionais definidas e o resto de materias expresamente remitidas á negociación no dito ámbito autonómico.

Igualmente, e no mesmo prazo, as partes asinantes comprométense a impulsar a negociación de convenios colectivos provinciais específicos de aparcamentos naquelas provincias en que, ata o día de hoxe, o sector de aparcamentos estaba englobado, ben dentro do sector de garaxes, ben dentro do sector de transportes por estrada, séndolle por tanto de aplicación tales convenios colectivos globalizadores.

Por todo isto, as partes asinantes adquiren o compromiso de non abrir outras vías de contratación colectiva que as descritas, dentro do ámbito funcional deste Convenio Colectivo Xeral para o Sector de Aparcamentos de Vehículos, nin propiciar a aparición de convenios colectivos doutros ámbitos territoriais, aplicables ás empresas do sector que ata o día de hoxe existen.

Disposición final primeira.

ANECPA, a asociación empresarial asinante deste Convenio Colectivo Xeral, comprométese, dentro do primeiro trimestre seguinte á publicación deste norma no Boletín Oficial do Estado (BOE), a dotar a Comisión Mixta Paritaria dun fondo económico de 4.000.000 millóns de pesetas, con periodicidade anual, para facilitar as tarefas divulgadoras, mediadoras e formativas, tanto nas empresas como cos traballadores do sector, en relación co contido e coñecemento do establecido no referido Convenio Colectivo Xeral, e poder sufragar os gastos que tales actividades comportan.

Con carácter previo, as organizacións sindicais asinantes a nivel estatal comunicarán o nome e apelidos dos vocais da Comisión Mixta Paritaria, por parte sindical, que procederá á apertura da correspondente conta bancaria, comunicándollo a ANECPA, para os efectos pertinentes, co fin de facer fronte aos gastos que as súas actividades comportan e procedendo á súa contabilización.

As organizacións sindicais máis representativas a nivel estatal asinantes deste Convenio Comprométese a realizar unha acción sindical dentro do sector, constructiva e enfocada cara a unha opción formativa baseada na calidade do servizo prestado e na divulgación dos contidos deste Convenio Colectivo.

Este fondo anual comportará necesariamente, como mínimo, a elaboración por parte do Secretariado da Comisión Mixta Paritaria dunha Memoria anual, o contido mínimo da cal será de aplicación do Convenio Colectivo Xeral, a súa extensión territorial e persoal, se é o caso, e o detalle das súas actuacións interpretativas ou mediadoras en situacións de conflito.

Disposición final segunda.

Aquelas empresas que por razóns económico-financeiras non puidesen facer fronte aos incrementos salariais pactados en Convenios Colectivos do sector, sexa cal sexa o seu ámbito de aplicación, deberán acreditar de forma obxectiva e verdadeira as causas polas que o devandito incremento cuestiona a viabilidade da empresa.

Para se poder acoller ao descolgamento durante o ano ou exercicio correspondente, as empresas deberanlle comunicar a súa intención, a máis tardar, no prazo dun mes a partir da publicación do convenio colectivo no Boletín Oficial correspondente, á Comisión Paritaria do referido convenio, así como á representación dos traballadores na empresa, de existir.

Canda a solicitude da empresa deberá achegar a seguinte documentación:

Memoria e informe económico específico dos dous últimos exercicios, onde se aprecie e reflecta o resultado negativo habido.

Nas empresas de máis de 50 traballadores, informe de auditoría externa sobre a situación económico-contable da empresa, cando menos do último exercicio económico.

Os membros da Comisión Paritaria encargados do estudio da solicitude ou, se é o caso, os técnicos que ela designe deberán ter acceso a toda a documentación xurídico-económica e contable necesaria para analizar e comprobar a solicitude formulada e os seus informes de situación.

No suposto de que se requiran por parte da Comisión Paritaria certificados rexistrados, informes de censores xurados ou calquera outra documentación ou actuación pericial relacionada coa solicitude formulada, o seu custo será sufragado pola empresa petionaria.

Os membros da Comisión Paritaria, así como os técnicos que a puidesen asesorar, están obrigados a manter a máxima reserva e confidencialidade en relación coa información coñecida e os datos que teñan acceso como consecuencia destes procedementos.

As Comisións Paritarias deberán emitir a súa resolución no prazo máximo dun mes, que contará desde a data de recepción da solicitude.

No caso de se desestimar a petición de descolgamento ou inaplicabilidade do incremento salarial, as empresas, dentro da semana seguinte á notificación da resolución da Comisión Paritaria, poderán recorrer a unha arbitrase, segundo se especifica no artigo 69 deste Convenio Colectivo Xeral, que no termo máximo de corenta e cinco días dictará un laudo.

Tanto a resolución da solicitude por parte das Comisións Paritarias como o laudo arbitral non poderán ser obxecto de recurso ningún por parte da empresa solicitante, e tanto a resolución estimatoria como o citado laudo arbitral serán, desde a súa notificación, plenamente executivos.

