

V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DEL ESTACIONAMIENTO REGULADO EN SUPERFICIE Y RETIRADA Y DEPÓSITO DE VEHÍCULOS DE LA VÍA PÚBLICA 2013-2017

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio General, por parte empresarial, la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA) y por parte de los trabajadores, la Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CCOO) reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

El presente Convenio se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 83.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, obligando a las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.

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

1. Convenio Colectivo General de ámbito estatal para el Sector del Estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública:

Con vocación de permanencia y estabilidad normativa a largo plazo para las empresas del sector. Su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo su ámbito y con la vigencia que en el propio convenio se establece.

2. Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma:

Serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar las materias propias del ámbito de negociación autonómica o, en su caso, aplicar en cada comunidad autónoma los contenidos de los acuerdos de ámbito estatal que se puedan producir durante la vigencia de este Convenio General. Dichos acuerdos podrán tener por objeto, entre otras materias, las siguientes:

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

3. Convenios Colectivos de ámbito inferior a los descritos en puntos 1 y 2.

Los convenios de ámbito inferior a los aquí descritos tenderán a adecuarse a lo regulado en los convenios de ámbito estatal y autonómico, a medida que estos últimos vayan regulando las condiciones laborales del sector, de forma que los mismos vayan desapareciendo, siempre que exista convenio autonómico de referencia, y el mapa convencional de negociación se reduzca a dos ámbitos territoriales: estatal y autonómico.

Artículo 4. Cobertura negocial.

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

Artículo 5. Concurrencia de convenios.

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

Artículo 6. Principio de jerarquía.

La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá de conformidad a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y a las previsiones establecidas en la materia en este Convenio General.

Artículo 7. Principio de coherencia.

Salvo las excepciones contempladas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, no serán de aplicación los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior.

Artículo 8. Principio de territorialidad.

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

Artículo 9. Principio de complementariedad.

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

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

De conformidad en todo momento con lo que establezca el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, el esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

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

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

Segunda. En la negociación de ámbito autonómico, serán materias

específicas las siguientes:

- El contenido obligacional de los convenios.
- Concreción cuantitativa de las percepciones económicas cuyos conceptos y estructura estarán determinados por la negociación de ámbito superior
- Vacaciones anuales.
- Licencias y permisos.
- Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.
- Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los convenios de ámbito superior a los de inferior.

Artículo 11. Reserva material del nivel estatal.

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el mencionado artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo que establezca en todo momento el artículo 84.2 del mencionado texto, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas en el artículo 10, regla primera del presente Convenio, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito.

Artículo 12. Ámbito funcional.

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

Artículo 13. Ámbito personal.

El presente Convenio es de obligada observancia mínima para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional referido en el artículo precedente y para las personas que presten sus servicios en las mismas, todo ello, de conformidad con lo que establezca en todo momento el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 14. Ámbito territorial.

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

Artículo 15. Ámbito material.

De conformidad en todo momento con lo que establezca el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.

Igualmente, comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito general estatal previstas en el artículo 10 del presente Convenio.

Artículo 16. Ámbito temporal.

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2017, y entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» («BOE»).

No obstante, lo anterior las percepciones salariales determinadas en el presente convenio se abonarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año 2013.

Artículo 17. Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.

1. La denuncia del Convenio deberá realizarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de

antelación al término de su vigencia.

2. La parte que formule la denuncia deberá comunicarla a la otra parte, enviando copia a los efectos de registro al organismo competente de la administración pública.
3. En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá la vigencia del anterior.
4. De no mediar denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente, por períodos anuales.

Artículo 18. Condiciones más beneficiosas.

Con la entrada en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que las plantillas tengan reconocidas a título personal por las empresas.

Artículo 19. Vinculación a la totalidad.

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

2. Las partes firmantes del presente convenio colectivo promoverán durante la vigencia del mismo, la inclusión de una cláusula de vinculación a la totalidad en todos los acuerdos o convenios que se pudieran dar en los ámbitos inferiores.

Artículo 20. Comisión Mixta Paritaria.

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

Esta Comisión Mixta estará integrada paritariamente por seis representantes sindicales y seis de la organización empresarial firmante del mismo.

En el acto de su constitución, la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá dos miembros para realizar labores de secretaría, uno por parte empresarial y otro por parte sindical.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de personas que asesoren de forma ocasional o permanente en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

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

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

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a. La interpretación del Convenio Colectivo, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.
- b. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, con relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este convenio, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este convenio.
- c. Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del convenio, de las dificultades surgidas en su

aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recavando la oportuna información a las personas afectadas.

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

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

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

g. Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.

h. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente convenio, así como la necesaria adaptación a las modificaciones legislativas y/o las mejoras introducidas por los acuerdos interconfederales y en especial en lo referente a la adaptación y desarrollo de los que se alcancen en materia de formación continua.

i. Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 75 del convenio colectivo (procedimiento de inaplicación y/o descuelgue del convenio).

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

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

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

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

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

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

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

Asimismo, a petición de cualquier parte legitimada y afectada por este convenio, la Comisión Mixta Paritaria podrá realizar estudios y propuestas, en relación con la actualización, supresión y/o adición, en su caso, de nuevas categorías profesionales a las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

El domicilio de la Comisión queda constituido a todos los efectos, en la sede de ASEGGA, sita en 28013 Madrid, plaza de Santo Domingo, 1, 1.º A.

A efectos de notificaciones se señalan también las sedes estatales de los sindicatos firmantes de este convenio sitas en calle Ramírez Arellano, número 19, 3.ª planta, 28043 Madrid, sede de CCOO (Sector de Carreteras); y en avenida de América, 25, 8.ª planta, 28002 Madrid, sede de UGT (Sector de Carretera).

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

Cuando la Comisión Mixta Paritaria no logre en su seno acuerdo para la

solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) vigente, acuerdo y Reglamento que las partes dan por ratificado.

TÍTULO I

CAPÍTULO I. Ingreso y período de prueba

Artículo 22. Condiciones generales de ingreso.

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

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

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

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

Artículo 23. Período de prueba.

Todo ingreso laboral se efectuará con un determinado período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima:

Seis meses, para quienes ejerzan funciones de jefatura de área, de sección o de centro, así como para quienes ejerzan labores de licenciatura, diplomatura o técnico tanto de grado medio o superior.

Dos meses, para el resto de personal.

Contratos

Artículo 24. Modalidad de contratos.

A. El contrato eventual regulado en el artículo 15,1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

A-1. La duración máxima de este contrato será de doce meses dentro de un período de dieciocho, de conformidad con las condiciones y circunstancias establecidas en el artículo 15.1.b) del ET.

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

B. El contrato de interinidad regulado en el artículo 15,1.c) del Estatuto de los Trabajadores, permitirá sustituir al personal con derecho a reserva de puesto de trabajo y vacaciones del propio personal, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

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

C. Contrato por obra o servicio determinado. A efectos de lo previsto en el artículo 15,1.a) del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de otros contenidos u objetos de este tipo contractual, con carácter general se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que podrían ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes: Temporadas de congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones y ventas especiales de servicios y productos propios o de terceros. Especificando la obra o servicio del mismo.

D. Sin perjuicio de la obligación de respetar las condiciones esenciales que la legislación atribuye a las ETT, con la finalidad de garantizar la protección de los trabajadores provenientes de estas entidades, el buen funcionamiento del mercado laboral dentro del propio el sector y evitar

abusos y/o competencia desleal, las empresas afectadas por este convenio, darán a conocer a los representantes de los trabajadores los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de tres días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones que les otorga la legislación al respecto.

Asimismo, las empresas velarán para que las empresas de trabajo temporal garanticen que los trabajadores puestos a disposición tienen la formación requerida para el desempeño del puesto de trabajo, la incluida en la clasificación profesional o la que habitualmente solicita la empresa para puestos similares.

E. A quien se le declare una invalidez por el órgano pertinente de la Seguridad Social que le impida realizar las funciones propias de su categoría profesional en la empresa, ésta estará obligada, si existen vacantes en otras categorías profesionales dentro de la empresa, cuyas funciones en su totalidad puedan ser desempeñadas por esta persona, y previa solicitud de ésta dentro del plazo máximo de un año a partir de la fecha en la que hubo resolución firme de la mencionada invalidez, a la adjudicación de la vacante al trabajador que la hubiera solicitado, salvo en aquellos casos en los que exista preferencia por haberse producido petición de reincorporación anterior en tiempo con reserva de puesto de trabajo.

Los contratos de trabajo relacionados lo son a título meramente enunciativo, por lo que las empresas acomodarán en todo momento los contratos de trabajo que suscriban a las modalidades que se correspondan con su específico objeto y se ajustarán a la legalidad vigente al tiempo de su concertación.

CAPITULO II. Subrogación del personal

Artículo 25. Subrogación del personal.

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

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

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

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

1. Personas en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubiera trabajado en otra contrata.
2. Personas con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.
3. Personas con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Personas de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de

una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

5. Personas que sustituyan, con independencia de su modalidad contractual, a otros que se jubilen dentro de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, mediante los documentos y plazos que se detallan en el artículo 29.

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

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

Artículo 26. División de contratas.

En el caso de que por motivo de una licitación o por cualquier forma de contratación, el objeto y ámbito de aplicación de un contrato sea dividido en varios lotes o actividades con sus respectivos contratos independientes, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo quienes se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 25, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 27. Agrupación de contratas.

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

Se subrogarán asimismo quienes se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 25 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 28. Obligatoriedad.

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios.

En todo caso, la subrogación de personal, se producirá obligatoriamente en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

Artículo 29. Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante, los documentos que a continuación se detallan con al menos con 15 días hábiles de antelación a la fecha del inicio de la actividad de la empresa entrante, a excepción

que en los pliegos concursales se establezcan plazos para la entrega de documentación diferentes o que el propietario del servicio comunique fehacientemente al saliente el cese concreto de su actividad en plazos inferiores a los aquí establecidos.

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

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

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

Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. En el supuesto que hubiese entre las personas afectadas algún representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.

Convenios, pactos o acuerdos internos de aplicación a la plantilla a subrogar.

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

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

CAPÍTULO III. Clasificación profesional

Artículo 30. Clasificación profesional.

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

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

Artículo 31. Grupos profesionales.

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

- a. Grupo soporte.
- b. Grupo operativo.

El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio General dentro de esta estructura profesional y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Artículo 32. Definición del Grupo soporte.

El personal encuadrado en este grupo queda a su vez dividido funcionalmente en las siguientes categorías:

1. Jefe/a de Área (Servicios). Es quien bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa dando órdenes al personal a su cargo que requieran tales departamentos o servicios.
2. Licenciado/a/Grado Superior. Es quien estando en posesión de un Título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad

directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

3. Jefe/a de Sección. Es quien a las órdenes de su inmediato superior se encarga de la organización, gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

4. Técnico Medio/Diplomado. Es quien esté en posesión de un título de grado medio expedido por una escuela técnica o facultad universitaria, y que bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecuta de forma habitual las funciones técnicas y especificativas de su profesión. Pueden tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de él depende.

5. Oficial Administrativo/a. Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión. Puede tener asimismo asignadas funciones informáticas bajo la supervisión y orden de un superior.

6. Auxiliar Administrativo/a. Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas.

Entre sus funciones estará detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, atender llamadas telefónicas, atender a clientes o usuarios facilitando todo tipo de información y asistencia, atender el servicio de mensajería interna, usando la emisora y encargándose de la transmisión de los mensajes recibidos de los controladores (voz/datos) a los destinatarios finales y viceversa, llevar el mantenimiento de inventarios así como dar apoyo a labores de mantenimiento básico para garantizar la operatividad de las oficinas, garantizar el funcionamiento de equipos al igual que hacer un seguimiento y control de servicios contratados o productos comprados.

Artículo 33. Definición del Grupo operativo.

El personal encuadrado en este grupo queda a su vez dividido funcionalmente en las siguientes categorías:

1. Jefe/a de Centro. Es quien bajo las instrucciones de la dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del centro de trabajo en su conjunto, coordinando por tanto la totalidad de los servicios existentes en el mismo.
2. Encargado/a. Es quien bajo las órdenes de la jefatura de centro o personal superior está encargado de orientar, dirigir a la unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre el personal bajo su responsabilidad.

Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos, asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades y cualquier parte de trabajo e informe señalados por la dirección de la empresa.

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

3. Inspector/a. Es el personal que siguiendo las instrucciones de la dirección de la empresa, o de la jefatura inmediata, se responsabiliza de la organización y funcionamiento de los controladores y gruístas, a los cuales podrá dar las oportunas

órdenes relacionadas con su puesto de trabajo, y a los que podrá controlar en su ruta. Asimismo efectuará, cuando sea requerido para ello, informes o estadísticas sobre los controladores y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función.

4. Técnico/a de Mantenimiento. Es el personal que en posesión de los conocimientos técnicos adecuados, y a las órdenes del jefe/a de servicio o su superior/a, tiene la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento, reparación, limpieza, recaudación y conteo de las máquinas expendedoras/recaudadoras de tickets, terminales y aparatos de comunicación, así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona ORA.

Igualmente, se encargarán del mantenimiento, conservación y/o reparación de los pequeños incidentes que surjan en la instalación, en los vehículos grúa y en el material de carga de los mismos siempre y que no requieran unos conocimientos que obliguen su reparación por profesionales especializados, encargándose en su caso, del traslado de los mismos para su reparación.

Por causas organizativas debido a la dimensión del centro de trabajo se responsabilizarán del desarrollo correcto del trabajo de los controladores/as o vigilantes del centro/centros y transmitirán instrucciones a los guistas, administrativos de depósito y auxiliares de depósito.

En caso de emergencia, y por el tiempo mínimo imprescindible podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección, fuera del horario habitual, si bien, el tiempo utilizado deberá ser compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de la semana laboral en curso. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la dirección de la empresa con ese fin. También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes y supervisión de su jefe/a inmediato.

5. Guista. Es el personal que dotado de responsabilidad ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con el vehículo grúa que le sea asignado, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello.

Entre sus funciones tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, elaboración de partes de trabajo de su actividad, recabar la información necesaria en relación con los vehículos en infracción que permita a los agentes de la autoridad designados al respecto ordenar la retirada a través de los medios técnicos oportunos.

Igualmente, dará servicio a la empresa en cualquier otra actividad que ésta demande y para la que sea necesaria la utilización del vehículo grúa, así como en aquellos otros trabajos no aquí definidos que se encuentren contemplados en los pliegos de condiciones u ordenanza municipal correspondiente y sean requeridos por el ayuntamiento para la buena prestación del servicio.

Asimismo, le corresponde realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo, así como de cualquier otro material o herramienta de trabajo que le sea asignado, avisando inmediatamente a sus superiores de las averías que detecte.

6. Controlador/a. Es el personal que dotado de iniciativa y responsabilidad, con la supervisión del encargado/a o jefe/a inmediato superior, ejecuta las funciones establecidas en la ordenanza municipal correspondiente, tales como, el control de vehículos estacionados en la zona regulada, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia. Deberá también comprobar el buen funcionamiento de las máquinas expendedoras de la zona que tenga asignada.

Asimismo, debe atender al usuario dando las explicaciones oportunas sobre el funcionamiento de la máquina expendedora e

informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

Para la realización de su función podrá disponer de medios de comunicación por voz/datos, ordenador portátil, o vehículo si así fuese necesario, ocupándose dentro de su jornada laboral de realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento y conservación de los mismos, dando aviso a su superior en caso de detectar deficiencias o averías.

7. Administrativo/a de Depósito. Es el personal que bajo la supervisión del jefe/a de servicio o su inmediato superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción y salida de vehículos, tales como fotocopia de partes de grúa documentos análogos, descarga y archivos de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en ordenador, encargándose del cobro de las tasas correspondientes y del cobro de multas y control de caja, si así lo demandase el Ayuntamiento. Prestará además atención telefónica y atención al público, se ocupará de las comunicaciones a través de la emisora o radioteléfono. Organizará las grúas y los demás vehículos de la empresa para el adecuado funcionamiento del servicio, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello. Organizará, controlará, dispondrá y velará por los vehículos depositados. Avisará a su superior de cualquier anomalía detectada en el servicio y podrá encargarse de repartir el material necesario para la prestación del servicio (cámara fotográfica, TPV, llaves de grúa...).

8. Auxiliar/Ayudante de Depósito. Es el personal que se encarga del enganche y desenganche de la grúa como ayudante de guista.

En los casos en que el pliego de condiciones del servicio a prestar contemple la utilización de cepos, se encargarán de su puesta y retirada, así como del cobro de las tasas correspondientes.

Igualmente, podrán ser ocupados en labores de mantenimiento que no necesitan cualificación de técnico, así como trabajos análogos sin especificación, tales como pintura, señalización, albañilería, carpintería, limpieza de máquinas de la ORA, limpieza de grúas, bajo la supervisión directa del técnico encargado de mantenimiento o su inmediato superior.

Auxiliará al guista en las labores de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo y elementos auxiliares que complementen a éste, así como realizará las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento y conservación de los que les sean entregados para realizar sus funciones en particular, avisando a sus superiores en caso de detectar deficiencias o averías.

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

10. Personal de Limpieza. Es aquel personal encargado de los trabajos de limpieza de las instalaciones de los centros de trabajo de la empresa.

CAPÍTULO IV. Organización del trabajo y movilidades

Artículo 34. Facultades organizativas del trabajo.

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

Artículo 35. Rendimientos productivos.

De conformidad con lo previsto en los artículos 5.a) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, éstos realizarán la prestación de sus tareas o servicios concertados con las empresas, de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a sus puestos de trabajo.

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

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

Artículo 36. Movilidad funcional.

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

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

Salvo que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo, si coincide con el de su jornada habitual, debiéndose abonar siempre los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Artículo 37. Movilidad geográfica por motivo de violencia de género.

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

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

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

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

Artículo 38. Trabajos de categoría profesional superior.

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

La realización de funciones o tareas superiores a las que se ostente, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos para todo el personal, y de ocho meses durante un año u once meses durante dos para el personal cuyo periodo de prueba es de seis meses, implicará el ascenso automático cubriendo a todos los efectos la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, salvo que tal vacante sea como consecuencia de una sustitución por IT o excedencia.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 39. Trabajos de categoría profesional inferior.

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

Artículo 40. Polivalencia funcional.

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

En tales casos, corresponderá otorgarle/a la categoría profesional y *Información sindical*

retribuciones cuyas funciones sean prevalentes con relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

CAPÍTULO V. Promoción laboral y ascenso

Artículo 41. Ascensos.

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

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

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

En ámbitos inferiores de negociación colectiva se especificará qué sistema será el de aplicación y de ser ambos, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar uno u otro sistema. Igualmente se establecerá, cuando corresponda por la convocatoria de un concurso/oposición, la composición del Tribunal evaluador que, sin perjuicio de los miembros que la Dirección indique, ostentará siempre la presencia de un delegado o representante del personal.

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI. Conceptos y estructura salarial

Artículo 42. Conceptos salariales.

Tendrán la consideración de salario, la totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, recibidas como consecuencia de la prestación profesional de servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 43. Conceptos no salariales.

Salvo que la legislación vigente en cada momento disponga en contrario, no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas y dispuestas en el Estatuto de los Trabajadores en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones del sistema protector de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, rescisiones de contrato y jubilaciones.

Artículo 44. El salario: su abono y su acreditación.

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

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

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

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

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que la empresa entregará al trabajador/a individualmente y como justificante del pago realizado. Igualmente, salvo que la persona afectada exprese su oposición a la medida, las empresas podrán efectuar la entrega individual del documento citado mediante los medios telemáticos oportunos.

Dicho recibo que se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo que por Convenio Colectivo, o por organización informática de la empresa que obtenga la correspondiente autorización o por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores se haya establecido otro modelo, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador, así como las deducciones que correspondan.

Artículo 45. Estructura del salario.

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

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

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

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

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

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

De naturaleza personal: Serán aquellos complementos que el trabajador/a percibe por algún tipo de vinculación o característica personal. En este grupo estaría incluida la gratificación por

antigüedad y tendrán la consideración de consolidables.

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

Artículo 46. Plus de recaudación.

Las personas encuadradas en cualquier categoría profesional de las previstas en este convenio, que entre sus funciones no tengan asignadas la recaudación y realicen ésta, cobrarán un plus por este concepto que se adicionará al salario que le corresponda y que será de al menos 35,00 euros mensuales o en su caso, la parte proporcional que pudiera corresponderle en el supuesto de realizar la función de forma esporádica.

Artículo 47. Antigüedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 48. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 49. Horas extraordinarias.

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

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

Artículo 50. Salarios mínimos de garantía por categorías.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de

los Trabajadores, para aquellos ámbitos territoriales donde no exista Convenio Colectivo o éste ha quedado sin vigencia, se establece la obligación para las empresas de abonar como mínimo a los trabajadores/as, a jornada completa y no sometidos a contratos formativos, el salario mínimo de garantía que para cada categoría se establece en las tablas de este convenio.

Igualmente, se acuerda incrementar dichas tablas salariales con respecto al año anterior, en las cuantías que a continuación se establecen:

Año 2013: 0,00 %

Año 2014: 1,00 %

Año 2015: 1,00 %

Año 2016: 1,00 %

Año 2017: 1,25 %, salvo que el IPC real del año 2016 fuese superior al 1,75 %, en cuyo caso las tablas salariales se incrementarían adicionalmente en el porcentaje que excediera dicha cantidad, es decir, el 1,25 % inicial se incrementaría en la cantidad que el IPC real excediera del 1,75 % fijado.

Tabla salarios mínimos de garantía

Grupo soporte	2013 Euros	2014 Euros	2015 Euros	2016 Euros
Jefe de Área (Servicios)	16.975,93	17.145,69	17.317,15	17.490,32
Licenciado/Grado Superior	17.585,32	17.761,17	17.938,78	18.118,17
Jefe de Sección	16.714,76	16.881,91	17.050,73	17.221,23
Técnico Medio / Diplomado	17.062,98	17.233,61	17.405,95	17.580,01
Oficial Administrativo	16.331,71	16.495,03	16.659,98	16.826,58
Auxiliar Administrativo	12.483,84	12.608,68	12.734,77	12.862,11

Grupo operativo	2013	2014	2015	2016
Jefe de Centro	16.975,93	17.145,69	17.317,15	17.490,32
Encargado	16.331,71	16.495,03	16.659,98	16.826,58
Inspector	12.536,07	12.661,43	12.788,05	12.915,93
Técnico Mantenimiento ORA-Grúa	12.623,12	12.749,35	12.876,84	13.005,61
Gruista	15.147,75	15.299,23	15.452,22	15.606,74
Controlador	12.637,88	12.764,26	12.891,90	13.020,82
Administrativo de Depósito	12.034,59	12.154,94	12.276,49	12.399,25
Auxiliar/ Ayudante Depósito	11.748,83	11.866,32	11.984,98	12.104,83
Ayudante Conservación	11.748,83	11.866,32	11.984,98	12.104,83
Personal de Limpieza	11.748,83	11.866,32	11.984,98	12.104,83

CAPÍTULO VII. Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 51. Jornada laboral.

La jornada laboral máxima será de 1.731 horas anuales para la totalidad del personal afectado por este convenio, respetándose en su caso, las jornadas inferiores reguladas en convenios colectivos de otros ámbitos.

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

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

Dadas las especiales características que conlleva la retirada de vehículos de la vía pública, el personal que realice estas funciones, se compromete a concluir los servicios de carga y/o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciadas con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de

trabajo. El exceso de jornada será compensado como hora extraordinaria.

Cada año se establecerá un calendario laboral específico de cada persona o puesto de trabajo en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales. Este calendario laboral deberá ser publicado antes del día 31 de diciembre del año anterior al de su vigencia, salvo pacto en contrario de las partes legitimadas para ello.

Artículo 52. Festivos y descansos.

Las personas afectadas por este Convenio Colectivo disfrutarán de los días festivos que legalmente les correspondan a tenor de su respectivo calendario laboral. En el caso de que no pudieren disfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de trabajo se compensará por otro en jornada distinta a disfrutar, como máximo, dentro los dos meses siguientes y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal, salvo pacto en contrario.

Los descansos entre jornada diaria de 12 horas y el semanal de 36 horas, se respetarán en las condiciones más beneficiosas, y podrán ser computados y acumulados en los términos del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que resulten finalmente disfrutados tales periodos de descanso. En todo caso, el descanso entre jornada diaria nunca será inferior a 12 horas con las excepciones dispuestas en el artículo siguiente.

Artículo 53. Trabajo a turnos y trabajo nocturno.

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

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

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

En el supuesto de haber personas menores de dieciocho años, éstos no podrán ser adscritos al turno o jornada nocturna, ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.

Artículo 54. Vacaciones.

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

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

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

En ningún caso las vacaciones anuales son compensables económicamente y su disfrute caducará, salvo que se establezca lo contrario entre las partes, el último día de cada año natural, salvo las excepciones de los supuestos contemplados en la legislación establece.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones

de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 55. Permisos y reducciones de jornada.

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.
- b. Un día por traslado de su domicilio habitual.
- c. Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, el plazo será de cinco días.
- d. Por la boda de un familiar de primer grado y hermanos/as un día.
- e. A quienes ostenten cargo de representación sindical, se les concederá el permiso horario que legalmente esté establecido.
- f. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso que ambos trabajen.

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

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

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a asentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. LPRL artículo 26.5.

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

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

La concreción horaria y la determinación del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

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

Este permiso lo ostentará el trabajador/a tanto para su asistencia personal como para asistencia médica de los hijos/as menores de 14 años que convivan con él.

La persona en cuestión, no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.

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

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

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

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

Artículo 56. Licencias.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 65 de este Convenio General, las empresas que tengan a su servicio personal que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

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

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

CAPÍTULO VIII. Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 57. Excedencias y suspensiones.

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

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

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

1. Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.
3. A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.
4. A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

B. La excedencia voluntaria se solicita con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo el personal cuya vinculación a la empresa sea superior a un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un

período mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

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

Suspensiones.**A. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad:**

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

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

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

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

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

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

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

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma

de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

El personal afectado se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

B. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Quienes ejerzan este derecho, podrán hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

La persona afectada deberá comunicar el ejercicio de este derecho a la dirección de la empresa, con una antelación mínima de quince días a contar desde la fecha prevista de parto.

Artículo 58. Extinción del contrato de trabajo.

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son establecidas mediante el acuerdo de quienes según la legislación vigente se encuentren legitimados para ello, y en su defecto por la propia legislación.

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

Un mes, para quienes ejerzan funciones de jefatura de área, de sección o de centro, así como para quienes ejerzan labores de licenciatura, diplomatura o técnico tanto de grado medio o superior.

Quince días, para el resto de personal.

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

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

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

Artículo 59. Jubilación.

Las partes signatarias de este convenio, previa solicitud del trabajador/a, establecen la obligatoriedad para la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada en el porcentaje máximo que la legislación establezca en cada momento para cada caso en concreto, con la simultánea contratación de otro trabajador/a a tiempo completo y contrato indefinido, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. Queden exceptuados aquellos casos en que el régimen salarial de aplicación al afectado recogiera un escalado de antigüedad superior al aquí establecido, en cuyo caso, la empresa afectada quedará exonerada de la obligación aquí contraída.

Ejercitada por el trabajador o trabajadora su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes indicadas, aquellas jornadas que se mantienen como contrato a tiempo parcial, y que en función de la parcialidad tenga que seguir prestando el trabajador/a en la empresa, se articularán de la siguiente manera:

1. La jornada residual anual se desarrollará en jornadas laborales consecutivas, respetando descansos legales y jornadas diarias a tiempo completas.
2. La retribución a satisfacer por la empresa a la persona relevada se calculará sobre la totalidad de las retribuciones ordinarias, que venga percibiendo cada trabajador/a.
3. En todo caso, la persona afectada percibirá las retribuciones fijas y variables y los conceptos económicos de carácter no salarial en proporción a la jornada residual efectivamente trabajada y todo ello con independencia de que el importe anual de unas y otras puedan prorratearse en los diferentes meses del año a efectos exclusivamente de pago.
4. En el supuesto de que el trabajador/a falleciera o fuere declarado en Incapacidad permanente total durante la situación de jubilación parcial, la empresa abonará al trabajador/a, o a sus herederos, según proceda, las retribuciones pendientes de pago que le correspondan en función de las horas efectivamente trabajadas para la empresa, por cuanto el trabajador/a, a pesar de haber prestado la jornada residual de forma acumulada, sólo ha percibido durante dicho tiempo las retribuciones correspondientes a la jornada residual teórica comprometida.
5. El trabajador/a que acceda a la jubilación parcial anticipada, habrá de asumir el compromiso por escrito e irrevocable, de acceder a la jubilación forzosa a la edad ordinaria establecida, salvo que no cuente con el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso, prolongará su relación laboral hasta alcanzar dicho periodo de carencia mínimo.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para acordar la adaptación de lo expuesto en este artículo a la nueva normativa, con el compromiso de las partes de no alterar el objeto que se persigue con la redacción del artículo de

rejuvenecer plantillas, sin alterar la pensión futura de los trabajadores y trabajadoras.

Igualmente, quienes accedan a la jubilación anticipada con desvinculación de la empresa y que cuenten con al menos diez años de antigüedad en esta, tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas adicionales a las que les pudiera corresponder por el año en curso, de acuerdo con la siguiente escala:

Si accede cuatro años antes: 5 meses de vacaciones.

Si accede tres años antes: 4 meses de vacaciones.

Si accede dos años: 3 meses de vacaciones.

Si accede un año antes: 2 meses.

Para ello, el trabajador/a deberá comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente e irrevocable con la debida antelación para que la empresa organizara su sustitución, entendido esto, por la suma de tiempo que resulta al aplicar el periodo de vacaciones aquí establecido, las vacaciones anuales que restasen por disfrutar mas un mínimo de un mes para que la empresa pudiera sustituir al afectado.

En cualquiera de los casos, el disfrute de las vacaciones aquí establecidas se hará justamente antes de que el afectado quede desvinculado definitivamente de la empresa.

CAPÍTULO IX. Régimen disciplinario

Artículo 60. Faltas y sanciones.

El personal afectado podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio colectivo.

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

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

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

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

Artículo 61. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo, inferiores a treinta minutos sin que existiera causa justificada, durante un periodo a computar de 30 días.

b. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

c. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.

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

e. Pequeños descuidos en la conservación del material, su mantenimiento o su limpieza.

f. La falta de aseo o limpieza personal.

g. La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.

h. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

i. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

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

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

Artículo 62. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, durante un periodo a computar de 30 días.

b. Faltar uno o dos días al trabajo sin causa que lo justifique, durante un periodo a computar de 30 días.

c. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

d. La simulación de enfermedad o accidente.

e. La falta notoria de respeto y consideración al público.

f. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.

g. Simular la presencia de otro trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

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

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

j. La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo a computar de 90 días, y siempre que hayan mediado sanciones.

k. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

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

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

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

o. La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

p. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

q. El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, siempre que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.

Artículo 63. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

a. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas, cometidas durante un periodo a computar de 90 días o veinte durante un periodo de 180 días.

b. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos, sin causa o motivo que lo justifique, durante un periodo a computar de 30 días.

c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.

- d. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc...
- e. La embriaguez habitual o toxicomanía que repercuta negativamente en el trabajo.
- f. Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.
- g. Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
- h. El abuso de autoridad.
- i. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/as, sus compañeros/as o terceros.
- j. La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.
- k. La desobediencia continua y persistente.
- l. La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- m. La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.
- n. El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceras personas.
- o. Acoso sexual y acoso por razón de sexo,
Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- p. Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- q. Agredir de palabra o físicamente a un compañero o a un subordinado.

Artículo 64. Sanciones. Aplicación.

- Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:
 - Faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
 - Faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
 - Despido.
- Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1 se tendrá en cuenta:
 - El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
 - La repercusión del hecho en el resto de la plantilla y en la empresa.
- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a quienes ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Información sindical

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

- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a quienes se encuentren afiliados a un sindicato, siempre que está tuviera conocimiento de tal condición, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.
- De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.
- Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

TÍTULO II. De la formación profesional

Artículo 65. Formación profesional.

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

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

A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

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

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

En todos los casos, se deberá acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje que diesen derecho a tales beneficios.

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

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

TÍTULO III. Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 66. Derechos de representación.

Se establecen con carácter general los siguientes:

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

Las empresas, a aquellos Delegados de personal o miembros de

Comités de Empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos retribuidos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

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

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

La dirección de la empresa facilitará un local adecuado si el centro de trabajo reúne las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

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

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

De conformidad con lo expuesto en el artículo 57, las personas elegidas para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o estatal en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

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

Artículo 67. Información a Comités de Empresa, Delegados de personal y secciones sindicales.

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

A. Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

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

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de

sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

En función de la materia que se trate:

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

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

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

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

En relación con las estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización a la seguridad social.

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

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

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

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

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

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

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

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen, establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal,

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

Artículo 68. Cuota sindical.

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

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

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

Artículo 69. Garantías sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de personal.

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

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

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de la plantilla, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, en el ámbito de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de personal en uno o varios de sus compañeros/as, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón del conjunto de la representación, pudiendo en tal caso quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa indicando el periodo de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

TÍTULO IV. Salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 70. Criterios generales.

Las personas afectadas por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las

medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente sobre la materia que sea de aplicación.

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

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

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida del personal afectado por este convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

En especial, las empresas vienen obligadas a formar

específicamente a toda la plantilla sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más personas en la plantilla, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 49 trabajadores, un Delegado de prevención.

De 50 a 100 trabajadores, dos Delegados de prevención.

De 101 a 500 trabajadores, tres Delegados de prevención.

De 501 a 1000 trabajadores, cuatro Delegados de prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores/as el Delegado de prevención será el Delegado de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de personal.

Finalmente la dirección de la empresa viene obligada a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de la plantilla, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud del personal en la empresa.

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

Los Delegados de prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representantes del personal.

Artículo 71. Planificación de la actividad preventiva.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema General de Gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para Seguridad y Salud de los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de quienes deberán desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los resultados de la evaluación de riesgos lo hiciese necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad del personal en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Artículo 72. Recursos para las actividades preventivas.

La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo, los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

Se nombrará a un trabajador/a designado en las actividades de prevención con la capacidad necesaria y con experiencia en este tipo de actividades, o que al menos realice el Curso de Capacitación para el desempeño de las funciones de nivel básico.

Asimismo, se designará a la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios. El número de trabajadores/as designados se determinará en función del número de personas que conforman la plantilla, teniendo en cuenta los distintos turnos de trabajo. Estas personas serán los responsables de aplicar lo establecido en el Plan de emergencia.

Las personas encargadas de las medidas de emergencia deben ser formalmente designados y formados, y su nombramiento será comunicado a los representantes de los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Artículo 73. Protección de la maternidad.

Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Además en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, la dirección de la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a ocupar.

El cambio de puesto en función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. En ámbitos inferiores negociarán un complemento para mejorar el porcentaje de la base reguladora durante todo el periodo.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 74. Compromiso en igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio, reconocen la importancia de la aplicación y difusión de la Ley de Igualdad, y por ello se comprometen a colaborar e impulsar en las empresas afectadas medidas o planes de igualdad.

Artículo 75. Procedimiento de inaplicación y/o descuelgue del convenio.

Las empresas afectadas por el presente Convenio en las que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y tengan la necesidad de realizar una inaplicación de convenio, deberán someterse al siguiente procedimiento:

- a. Se someterán a un periodo de consultas, entre empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme con lo previsto en el artículo 87.1 del ET (en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET).
- b. Tras el citado periodo de consultas, en el caso que éste finalizara con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral con anterioridad a la aplicación efectiva del mismo. La Comisión Paritaria analizará dichos acuerdos, con la finalidad de que se cumpla las previsiones que la ley les otorga, y pudiendo ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
- c. Si el periodo de consultas finalizara sin acuerdo, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, o bien, recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del ET, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

En el supuesto de que las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o estos no hubieran solucionado las discrepancias, las partes podrán someter la solución de las mismas a la comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siempre y cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectasen a centros de trabajo situados en el territorio de mas de una comunidad autónoma o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, si afectase a un solo territorio.

En lo referente a las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 del ET, deberán acreditarse en relación con los términos, condiciones económicas y de ejecución, incluidas las laborales, habidas en la empresa afectada.

Artículo 76. Asistencia legal.

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la dirección de las Empresas le proporcionarán al

personal la asistencia legal necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Reclamación judicial al trabajador/a como consecuencia de su actuación profesional.

Reclamación judicial del trabajador/a a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio.

En estos casos, todo trabajador/a que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su periodo de descanso o de vacaciones, será compensado por otro periodo de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación del correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en cada caso.

Artículo 77. Seguro de accidente laboral.

Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos las trabajadoras y trabajadores, que garantice 30.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o fallecimiento.

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

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

Disposición transitoria.

En los Convenios Colectivos de ámbito inferior, de conformidad en todo momento con lo que establezca el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, deberán actualizarse y reclasificarse las categorías laborales existentes en los mismos para adaptarlas a las reguladas en el presente convenio.

La Comisión Mixta Paritaria podrá participar en dicha reclasificación cuando sea solicitado por los firmantes de los Convenios Colectivos de ámbito inferior.

Disposición adicional primera.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo Estatal se comprometen a impulsar la constitución de las Comisiones Negociadoras en ámbitos autonómicos.

Disposición adicional segunda.

Los atrasos económicos que pudieran devengarse por la aplicación del presente convenio, serán abonados por las empresas en la nomina de los afectados, correspondiente al mes siguiente de la publicación del éste en el «Boletín Oficial del Estado».