

III. Otras disposiciones

MINISTERIO DE FOMENTO

11447 *RESOLUCIÓN de 5 de junio de 2000, conjunta de la Subsecretaría de Fomento y la Subsecretaría de Economía, sobre emisión y puesta en circulación de una serie de sellos de Correos denominada: «Patrimonio Natural», Principado de Andorra.*

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional segunda de la Ley 24/1998, de 13 de julio, del Servicio Postal Universal y de Liberalización de los Servicios Postales, se dicta la presente Resolución, sobre emisión y puesta en circulación de la serie de sellos de Correos: «Patrimonio Natural», Principado de Andorra.

En su virtud, hemos resuelto:

Primero.—Por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda se procederá a la estampación de una serie de sellos de Correos con la denominación de: «Patrimonio Natural», Principado de Andorra.

Segundo.—«Patrimonio Natural», Principado de Andorra.

El Principado de Andorra pondrá en circulación una nueva serie de sellos de Correo con el lema Patrimonio Natural de Andorra.

La imagen elegida para este año es una panorámica de los lagos de Angonella (llacs de L'Angonella). Situados en la parroquia de Ordino.

Características técnicas:

Procedimiento de impresión: Huecograbado.

Papel: Estucado, engomado, fosforescente.

Dentado: 13 3/4.

Tamaño de los sellos: 40,9 x 28,8 mm (horizontal).

Valor facial: 35 pesetas.

Efectos en pliego: 50.

Tirada: 300.000.

Tercero.—La venta y puesta en circulación de esta emisión se iniciará el día 29 de junio de 2000.

Su distribución a los puntos de venta cesará el 31 de diciembre de 2001, no obstante lo cual mantendrán indefinidamente su valor a efectos de franqueo, hasta que se dicte orden en contrario.

Cuarto.—De estos efectos quedarán reservadas en la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda 3.000 unidades a disposición de la entidad pública empresarial Correos y Telégrafos, para atender los compromisos internacionales, derivados de la pertenencia a la Unión Postal Universal y de los intercambios con otras Administraciones Postales, así como para su incorporación a los fondos filatélicos del Museo Postal y Telegráfico y para la promoción del sello español.

Otras 2.000 unidades de estos efectos serán reservadas a la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda, para atenciones de intercambio con los organismos emisores de otros países, integración en los fondos filatélicos del Museo de dicha Fábrica y promoción filatélica nacional e internacional.

Quinto.—Por la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda se procederá a la destrucción de los proyectos, maquetas, dibujos, pruebas, planchas y cualquier otro elemento o material utilizado, una vez realizada la emisión. Sin embargo, cuando resulte, a juicio de la Fábrica,

que alguno de los elementos empleados en la preparación o estampado de la emisión anteriormente aludida encierra gran interés histórico o didáctico, podrá ser destinado, convenientemente inutilizado, a dotar el Museo de la Fábrica, el Museo Postal o cualquier otro museo de interés en la materia. En todo caso, se extenderá la correspondiente acta, tanto de la inutilización como de los elementos que en calidad de depósito se integren en alguno de los indicados museos.

Lo que comunicamos a VV. II. para su conocimiento y efectos.

Madrid, 5 de junio de 2000.—El Subsecretario de Fomento, Adolfo Menéndez Menéndez.—El Subsecretario de Economía, Miguel Crespo Rodríguez.

Ilmos. Sres. Consejero Director general de la entidad pública empresarial Correos y Telégrafos y Presidente Director general de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

11448 *RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos (cód. Convenio número 9912845), que fue suscrito con fecha 6 de abril de 2000, de una parte, por la Asociación Nacional de Empresas de Regulación del Estacionamiento (ANERE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la central sindical UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de junio de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

I CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO NACIONAL PARA EL SECTOR DE REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA, MEDIANTE CONTROL HORARIO Y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTOS

TÍTULO PRELIMINAR

CAPÍTULO I

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio general, por parte empresarial, la Asociación Nacional de Empresas de Regulación del Estacionamiento (ANERE), y por parte de los trabajadores, la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT), 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 1/1995, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta, obligando a las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

A tal efecto, y en el ámbito al que el presente Convenio afecta, sustituye en su integridad a la Ordenanza laboral para las Empresas de Transportes por Carretera y a cualquier acuerdo, pacto o Convenio de cualquier rango normativo que para el mismo ámbito hubiera sido acordado para prorrogar la vigencia de aquella.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales y empresariales representativas en distintos ámbitos a los pactados.

Artículo 3. Estructura de la negociación colectiva.

En virtud del presente Convenio, la estructura de la negociación colectiva en su ámbito queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de Convenios, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica:

1. Convenio general del Sector de Regulación de Estacionamiento limitado de vehículos, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamiento: Con vocación de permanencia y estabilidad normativa a largo plazo, sustituye a la Ordenanza laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, de 20 de marzo de 1971, para el sector de Empresas de Regulación de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamiento, y 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 provinciales, o en su caso, de Comunidad Autónoma: Serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar las materias propias del ámbito de negociación provincial y en su caso, aplicar en cada provincia o Comunidad Autónoma los contenidos de los acuerdos de ámbito nacional que se puedan producir durante la vigencia de este Convenio General.

Dichos acuerdos podrán tener por objeto, entre otras materias, las siguientes:

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

3. Convenios Colectivos de empresas: Respecto a los mismos el presente Convenio Colectivo tendrá el carácter de norma suplementaria excepto en aquellas materias en que se acuerde su complementariedad.

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 con sujeción a lo acordado en este Convenio general en relación con esta materia.

Artículo 7. Principio de seguridad.

Los Convenios de ámbito inferior a este nacional que estén en vigor en el momento de la firma de los acuerdos interprofesionales, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, salvo que por acuerdo de las partes intervinientes legitimadas en cada unidad de negociación, decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en la negociación colectiva de superior ámbito.

Artículo 8. Principio de coherencia.

No serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los Convenios de ámbito superior, sin perjuicio de lo establecido en el apartado tercero del artículo 11 de este Convenio General y en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Principio de territorialidad.

Será de aplicación el Convenio provincial o, en su caso, de Comunidad Autónoma, vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios.

Artículo 10. 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 11. Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación.

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.
- 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.
- Órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
- Suspensión y extinción de la relación laboral.
- Faltas y sanciones.
- Salud laboral y prevención de riesgos profesionales.
- Excedencias.
- Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

Segunda.—En la negociación de ámbito provincial o, en su caso, autonómico, serán materias específicas de la contratación colectiva:

- El contenido obligacional de los Convenios.
- La concreción cuantitativa de las percepciones económicas cuyos conceptos y estructura estarán determinados por la negociación de ámbito superior.

Calendarios provinciales y locales que concreten la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.

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.

Tercera.—En la negociación de ámbito de empresa específica ya existente, únicamente y de forma excepcional, se reservan a la negociación de ámbito estatal las materias a que se refiere el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada máxima efectiva de trabajo, conceptos o criterios que definan la estructura salarial y además las relacionadas con salud laboral, formación profesional y procedimientos para la solución extrajudicial de los conflictos (ASEC).

El resto de materias contempladas en el apartado primero de este artículo y acordadas por las partes tienen la consideración de negociables en el marco de la negociación colectiva específica de los referidos Convenios Colectivos de empresa, existentes a la firma de este Convenio general.

Artículo 12. *Reserva material del nivel estatal.*

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el mencionado artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas en el artículo 11, regla primera, del presente Convenio, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito, con la excepción de los Convenios Colectivos de empresa según se especifica en el apartado tercero del artículo anterior.

Artículo 13. *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 del vehículo en la zona azul cuando proceda.

Artículo 14. *Ámbito personal.*

El presente Convenio es de obligada observancia para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional referido en el artículo precedente y para los trabajadores que presten sus servicios en las mismas.

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

Artículo 15. *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 16. *Ámbito material.*

1. El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes, sustituyendo íntegramente en los mismos a la Ordenanza laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, de 20 de marzo de 1971, y los acuerdos, pactos y Convenios de cualquier nivel que la hubieran prorrogado.

2. Comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito general estatal previstas en el artículo 11 del presente Convenio, con la excepción de lo dicho sobre Convenios Colectivos específicos de empresa, ya existentes a la firma de este Convenio general.

Artículo 17. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2002, sin perjuicio de lo previsto en el artículo siguiente.

Su entrada en vigor se producirá el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 18. *Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.*

1. La revisión del Convenio podrá pedirse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos, con dos meses de antelación al término de su vigencia.

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a los efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

3. En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá la vigencia del anterior.

4. De no mediar denuncia, el Convenio se prorrogará por la tácita, por períodos anuales.

Artículo 19. *Condiciones más beneficiosas.*

1. Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas, al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior.

Artículo 20. *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 diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco 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. En los Convenios Colectivos comprendidos en todos los ámbitos previstos en este Convenio se incluirá una cláusula de vinculación a la totalidad.

Artículo 21. *Comisión Mixta Paritaria.*

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

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

En el acto de su constitución la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá dos Secretarios, uno por parte empresarial y otro por parte sindical.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes 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 cuatro votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

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

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1.^a La interpretación del Convenio Colectivo así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

2.^a Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en 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 Acuerdo, 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 Acuerdo.

3.^a Podrá elaborar un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Acuerdo, 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 los afectados.

4.^a 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.

5.^a 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.

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

7.^a Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.

8.^a Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Acuerdo.

El domicilio de la Comisión queda constituido a todos los efectos, en la sede de ANERE, sita en 28014 Madrid, calle Espalter, 15, quinto izquierda.

Artículo 22. *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 (ASEC), Acuerdo y Reglamento que las partes dan por ratificado.

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Condiciones generales de ingreso del personal

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

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

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.

Período de prueba

Todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

Personal superior y técnico: Seis meses.

Personal Administrativo y de Explotación: Tres meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo un mes para contratos de duración inferior.

Contratos

Artículo 23. *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 seis meses dentro de un período de doce y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que en ningún caso puedan superarse los citados seis meses como límite máximo acumulado.

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 a trabajadores 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.

B-1) Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato.

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

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

D) Contrato para el fomento de la contratación indefinida, aprobado como consecuencia del AIEE y regulado en el artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

D-1) Podrá concertarse con personas desempleadas, jóvenes de edad comprendida entre dieciocho y veintinueve años, parados/as que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo, mayores de cuarenta y cinco años y minusválidos/as.

D-2) También podrá concertarse con trabajadores con contrato de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, siempre que se formalice efectivamente con anterioridad a la finalización del contrato inicial de duración determinada o temporal.

D-3) Dicho contrato para el fomento de la contratación indefinida, en caso de extinción, se sujetará a las siguientes normas:

En caso de extinción por causas objetivas y declarada procedente, recibirá el trabajador una indemnización equivalente a veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de doce mensualidades.

En caso de extinción por causas objetivas y declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

En caso de extinción por despido disciplinario considerado improcedente, se estará a lo regulado en el artículo 56.1 del Estatuto de los Trabajadores.

D-4) No podrá utilizar esta modalidad de contratación la empresa que en los doce meses anteriores hubiera realizado despidos por causas objetivas declarados improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos la limitación a su utilización se circunscribirá a la cobertura de puestos de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

CAPÍTULO II

Subrogación del personal

Artículo 24. *Subrogación del personal.*

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

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un correcto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, organismo público u otro tipo de entidad o persona física, 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 llevan a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

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

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los 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 período, hubiera trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, 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, servicio militar o situaciones análogas.

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

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se 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. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años 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, los trabajadores contratados en la modalidad de contrato de relevo, y tengan una antigüedad mínima en la misma 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, siempre que ésta, en ambos casos, esté pactada por Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 28 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ellas corresponda, ya que el abono del otro período 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 pública o privada cesante, sucesor en la actividad y trabajador.

Artículo 25. *División de contratas.*

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas, o entidades públicas se fragmente o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período 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 los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 24, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 26. *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 todos aquellos trabajadores 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

aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 24 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, divisiones o servicios agrupados.

Artículo 27. *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 públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, 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 28. *Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.*

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

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. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.

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

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, 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 29. *Clasificación profesional.*

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

Artículo 30. *Grupos profesionales.*

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

- a) Personal Superior y Técnico.
- b) Personal Administrativo e Informático.
- c) Personal de Control de Explotación y Mantenimiento.
- d) Personal de Explotación.

Artículo 31. *Definición de los grupos profesionales y descripción de sus funciones.*

- a) Personal Superior y Técnico.

El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes, estén en posesión de un título superior y/o de grado medio, con Diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional

homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de la buena marcha de la empresa en cualquiera de sus áreas y campos de actuación, con independencia de que pueda tener o no personal subordinado a su cargo.

Las categorías encuadradas dentro de este grupo profesional serán las siguientes:

A-1) Técnico Superior: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

A-2) Técnico Medio: Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las Escuelas Técnicas de Grado Medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

A-3) Diplomado: Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiera las condiciones exigibles, bien por las Escuelas Técnicas, bien por las Facultades universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

A-4) Técnico no titulado: Es aquel personal que lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de una dilatada y demostrable experiencia, concurra o no personal bajo su dependencia.

Artículo 32. *Definición del grupo profesional Administrativo e Informático y de sus categorías profesionales.*

El subgrupo profesional de Administrativo comprende quienes bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que éste le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de su categoría en el ámbito. Lo componen las siguientes categorías:

I.B.1) Jefe de Servicios: Es quien, bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos Departamentos o Servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al personal que requieran tales Departamentos o Servicios.

I.B.2) Jefe de Sección: Es quien, a las órdenes del Jefe de Servicios, si lo hubiere, se encarga de la organización, gestión y dirección de una o varias de las Secciones que componen los Departamentos o Servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

I.B.3) Oficial Administrativo: Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los Departamentos, Servicios o Secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

I.B.4) Auxiliar Administrativo: Es aquel personal que realiza funciones administrativas elementales o de poca complejidad y en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, además de las funciones complementarias de manejo de una central telefónica y fax.

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

II.B.1) Analista de Proceso de Datos: Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a: Cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, ficheros a tratar y definición de su tratamiento y elaboración completa hasta su finalización, de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

II.B.2) Programador: Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

II.B.3) Operador: Es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Debe saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

Artículo 33. *Definición del grupo profesional de Control de Explotación.*

El grupo profesional de personal de Control de Explotación se compone por quienes, con los conocimientos necesarios y bajo las órdenes y supervisión del personal adscrito al grupo profesional A, tiene a sus órdenes al personal adscrito al grupo profesional D. Adopta medidas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios, determina y controla la corrección y disciplina de los servicios o zonas a su cargo, realizando trabajos de la máxima confianza y discreción, bajo las órdenes directas del personal adscrito a los grupos profesionales A y B.

C.1) Jefe de Centro: Es aquel personal que bajo las instrucciones de la Dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del centro de trabajo, coordinando los servicios existentes en el mismo.

C.2) Encargado de Explotación: Es el empleado que, bajo las órdenes del Jefe de centro o su inmediato superior, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre los Técnicos de Mantenimiento, Inspectores, Conductores y demás personas que dependen de él.

Artículo 34. *Definición del grupo profesional de Explotación.*

El grupo profesional del personal de Explotación se compone por quienes, bajo la concreta dirección del personal Superior y Técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propias de la explotación y correcto funcionamiento de los centros de trabajo de las empresas, que les son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

D.1) Inspector: Es el empleado que supervisa y apoya el trabajo de los Controladores de la zona azul, para determinar la corrección en el trabajo y las normas señaladas por la empresa. Podrá realizar trabajos que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes de su Jefe inmediato.

D.2) Controlador: Es el personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de dieciocho años, que tiene como funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la zona azul (ORA, Área OTA, OLA, ESRO...), verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la Ordenanza municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

D.3) Gruista: Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento y limpieza de la grúa.

D.4) Peón/Mozo/Enganchador: Es el personal que se encarga del enganche y desenganche de los vehículos a la grúa, así como de trabajos análogos sin especialización.

D.5) Limpiador/a: Están ocupados de los trabajos de limpieza de las instalaciones de los centros de trabajo de la empresa.

CAPÍTULO IV

Organización del trabajo y movilidades

Artículo 35. *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 36. *Rendimientos productivos.*

De conformidad con lo previsto en los artículos 5.a) y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, éstos realizarán la prestación de sus tareas o servicios

concertados con las empresas, de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a sus puestos de trabajo.

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

En relación con la calidad del servicio prestado el trabajador, se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa indique en el ejercicio regular de sus facultades directivas, considerándose que el tipo de actividad que se desarrolla en el sector y en sus empresas depende en gran medida de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes posible. A estos efectos se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

Por tanto, el sostener los niveles de empleo adquiridos dependerá del cumplimiento de tales instrucciones en relación con la prestación del servicio y de la plena satisfacción del cliente.

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

Artículo 37. *Movilidad funcional.*

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

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

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 38. *Trabajos de categoría profesional superior.*

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

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, si a ello no obsta lo dispuesto en el Convenio Colectivo de aplicación. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 39. *Trabajos de categoría profesional inferior.*

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

Artículo 40. *Polivalencia funcional.*

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

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

CAPÍTULO V

Promoción laboral y ascensos

Artículo 41. *Ascensos.*

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos trabajadores que, en cualquier caso, deberá efectuarse por las empresas de

conformidad con lo establecido en 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 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, filiación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales, que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

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

CAPÍTULO VI

Conceptos y estructura salarial

Artículo 42. *Conceptos salariales.*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 43. *Conceptos no salariales.*

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

Artículo 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 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 se entregará al trabajador, individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo que se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, salvo que por 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 del trabajador 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, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

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

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

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

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

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

Artículo 46. *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 por 100 sobre el salario base.

A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5 por 100 sobre el salario base.

A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10 por 100 sobre el salario base.

A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15 por 100 sobre el salario base.

A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20 por 100 sobre el salario base.

A los veinticinco años de antigüedad, se percibirá el 25 por 100 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. Los trabajadores que 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.

Artículo 47. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, a las que tendrán derecho todos los trabajadores del sector, que se abonarán a razón de treinta días de salario base más antigüedad. Dichas pagas 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 distribuido 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 los diferentes representaciones podrán acordar que las mismas se ajusten a lo determinado en el presente Convenio.

Artículo 48. *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. Su ejecución tendrá carácter voluntario para el trabajador, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o para prevenir otros daños extraordinarios.

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

Artículo 49. *Salario mínimo de garantía.*

Se establece para las provincias donde no exista Convenio Colectivo vigente y con independencia de la categoría profesional, la obligación de abonar como mínimo a los trabajadores, a jornada completa y no sometidos a contratos formativos, el salario mínimo de garantía aquí establecido.

Dicho salario tendrá un importe de 1.300.000 pesetas (7.813,13 euros) brutas al año para la totalidad de conceptos salariales, y 60.000 pesetas (306,61 euros) brutas al año por conceptos extrasalariales.

El salario mínimo de garantía será objeto de las adecuaciones anuales de igual forma que las practicadas al salario mínimo interprofesional por parte del Gobierno. A tal efecto, será la Comisión Paritaria la que fijará su importe para cada anualidad de vigencia del Convenio.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 50. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, o su equivalente anual de mil setecientos ochenta horas.

Para el año 2000 la jornada efectiva anual será de mil setecientos setenta horas al año.

Para el año 2001 la jornada efectiva anual sería de mil setecientos sesenta horas al año.

Para el año 2002, la jornada efectiva anual sería de mil setecientos cuarenta y cinco horas 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 veinticuatro horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día, siempre que en cómputo mensual, bimensual o trimestral se adapte al módulo de jornada de treinta y nueve horas semanales efectivas.

A más tardar dentro del primer trimestre de cada año se establecerá un calendario laboral específico de cada trabajador o puesto de trabajo en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales.

Artículo 51. *Festivos y descansos*

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

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

Artículo 52. *Trabajo a turnos y trabajo nocturno.*

En aquellas empresas, establecimientos o centros de trabajo en que se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso reglamentario de quince minutos, se fijarán tres turnos, uno de mañana, otro de tarde y el de noche, de forma que determinados trabajadores ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún trabajador salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

Las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador viene obligado 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 aquél que abarque a partir de las veintidós horas a las seis de la mañana.

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

Artículo 53. *Vacaciones.*

Las vacaciones consistirán en treinta días naturales o su correspondiente proporción. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del 1 de enero al 31 de diciembre del año natural que se trate.

Se disfrutarán en el transcurso de todo el año, salvo que en negociación de Convenios de ámbito inferior acuerden otra cosa.

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 períodos vacacionales de sus trabajadores.

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.

Artículo 54. *Permisos.*

Los trabajadores afectados 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) Durante dos días, o cinco días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, en los casos de nacimiento de hijo, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Por la boda de un pariente de primer grado, un día.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) A los trabajadores que ostenten cargo de representación sindical, se les concederá el permiso horario que legalmente esté establecido.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en

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

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

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

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

El trabajador 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.

Artículo 55. *Licencias*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 67 de este Convenio General, las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

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

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

CAPÍTULO VIII

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 56. *Excedencias.*

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias o forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

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

Se estará en lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, en lo referente a las excedencias solicitadas en la protección de la maternidad, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras.

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

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) Por prestación del servicio militar o sustitutivo y por toda su duración.
- d) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal suficiente en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.
- e) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

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

B) La excedencia voluntaria se solicita igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de doce meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

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

Artículo 57. *Extinción del contrato de trabajo.*

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

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

Personal Superior, Técnico y Administrativo: Un mes natural.
Resto de personal: Quince días.

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

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

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

Artículo 58. *Jubilación.*

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 4.4 de la Ley 10/1994 y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre.

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

Para facilitar el acceso al trabajo de personal joven desempleado, se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad para todo aquel trabajador afectado por este Convenio Colectivo General, salvo que no posea la carencia necesaria para lucrar la prestación por jubilación.

Con el mismo objetivo, el trabajador que cause baja voluntaria por jubilación anticipada y total y con una antigüedad de al menos diez años, percibirá un premio que, salvo acuerdo más favorable suscrito en ámbitos negociales inferiores, se regirá por la siguiente escala:

Sesenta años: 600.000 pesetas.
Sesenta y un años: 500.000 pesetas.
Sesenta y dos años: 400.000 pesetas.
Sesenta y tres años: 300.000 pesetas.
Sesenta y cuatro años: 200.000 pesetas.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 59. *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados 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 las disposiciones legales y el Convenio Colectivo aplicable.

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 o multa de haber.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el artículos 58 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 que guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

Artículo 60. *Faltas leves.*

1. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el período de un mes, sin que exista causa justificada.

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 de trabajo, en que 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 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 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) Reunirse dos o más Controladores/Vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.

l) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

m) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Artículo 61. *Faltas graves.*

2. Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.

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

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 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 trimestre, cuando 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) Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.

p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

Artículo 62. *Faltas muy graves.*

3. Se consideran faltas muy graves:

a) Más de 12 faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de 24 en seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

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 como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.

d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc.

e) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.

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, sus compañeros 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, sus compañeros o terceras personas.

Artículo 63. *Sanciones. Aplicación.*

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1 se tendrá en cuenta:

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte el interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

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

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

6. Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, comenzando a computar este tiempo a partir de que la empresa tuvo constancia de su cometimiento.

TÍTULO II

Del procedimiento para la solución de los conflictos

Artículo 64. *Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos.*

Las partes signatarias del presente Convenio general estiman necesario, de conformidad con lo establecido en el propio artículo 22, fijar en lo que no se opongan al ASEC (Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) procedimientos de carácter voluntario para la solución de conflictos colectivos en el ámbito concreto de aplicación, al no agotarse en la propia Comisión Mixta Paritaria las necesidades que, a este respecto puedan surgir entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo aquí pactado y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en los diversos centros de trabajo de las empresas del sector.

Serán susceptibles de someterse a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos que se detallarán a continuación, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

Igualmente tendrá carácter de conflicto colectivo toda divergencia o controversia que, promovida a título individual por un trabajador, su solución sea extrapolable o generalizable a todo el grupo de trabajadores.

Expresamente se excluyen aquellas controversias en materia fiscal o de Seguridad Social.

Cuando en el seno de las empresas surja cualquier conflicto, tanto sea individual como plural o colectivo, y no fuera posible alcanzar un acuerdo se podrá acudir a los mecanismos previstos en el presente capítulo.

A los efectos de determinar el organismo competente para conocer del conflicto se estará a las siguientes reglas:

1.º Si el conflicto afecta a la interpretación del Convenio estatal la competencia en primera instancia será de la Comisión Paritaria, acudiendo con posterioridad a los mecanismos previstos en el ASEC.

2.º Si el conflicto afecta a la interpretación de un Convenio de ámbito autonómico o provincial, la competencia en primera instancia será de la Comisión Paritaria correspondiente acudiendo con posterioridad a los mecanismos de solución extrajudicial pactados en cada Comunidad Autónoma por patronal y sindicatos.

3.º Si el conflicto colectivo o individual es de aplicación concreta del Convenio, o de cualquier norma en una empresa dada, se acudirá a los mecanismos indicados en la regla anterior.

4.º La falta de resolución de los temas planteados en las respectivas Comisiones Paritarias en un plazo de quince días determinará la posibilidad de tener por celebrado dicho trámite y abrirá la vía al siguiente mecanismo extrajudicial. Este plazo se acortará en los casos que por exigirlo un plazo legal sea preciso, para evitar la pérdida de acciones.

Artículo 65. *Procedimiento de mediación.*

El procedimiento de mediación en conflictos de carácter colectivo será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas.

No obstante lo anterior, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes.

En todo caso, en los conflictos a que se refiere este apartado, definidos de acuerdo con lo prevenido por el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado a continuación, sin necesidad de acudir al trámite de mediación.

Igualmente, antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberá transcurrir, al menos, setenta y dos horas, sin que ello implique la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente. Será posible igualmente la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará la ampliación, por esta causa, de los plazos previstos en la Ley.

Estarán legitimados para instar la mediación los siguientes sujetos:

1.º En los conflictos a que se refieren los apartados a) y c) del número 1 del artículo 4.º del ASEC y 5 de su Reglamento, estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga.

En estos supuestos, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje deberá notificar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, si así lo consideran conveniente, en el procedimiento.

2.º En los conflictos previstos en el apartado b) de aquellos preceptos del ASEC y su Reglamento, estarán legitimadas las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participan en la correspondiente negociación. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

3.º Cuando el conflicto se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga estarán legitimados el Comité de Huelga y el empresario.

4.º En los conflictos a que se refiere el apartado d) de los referidos artículos estarán legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. El escrito deberá contener los siguientes extremos:

a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

b) El objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten.

c) El colectivo de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.

d) En caso de tratarse de un conflicto de interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo, la acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

Igual exigencia existirá en caso de conflictos de interpretación y aplicación de otro acuerdo o pacto colectivo, si existe en su seno una Comisión Paritaria.

e) Domicilio, fecha y firma del empresario o del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.

Instada la mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, se agotará el plazo de diez días. Durante los tres primeros días hábiles de dicho período el SIMA deberá atender la solicitud de mediador o mediadores y convocarlos para llevar a cabo la mediación. Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el SIMA se dirigirá a aquéllas para que los designen y, en caso de no hacerlo, los designará el propio Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma. De dicho escrito se enviará copia al empresario.

El procedimiento de mediación tendrá una duración de setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieran hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin avenencia. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas.

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta y de conformidad, en su caso, con los términos previstos en los artículos 12.2 y 15.2 del Reglamento del ASEC.

Se garantizará en todo caso, en el procedimiento de mediación, el derecho de audiencia de las partes personadas, así como el principio de igualdad y el de contradicción, sin que se produzca indefensión.

El procedimiento de mediación desarrollado conforme a las normas descritas sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 154.1 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje termina la mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos.

El acuerdo en mediación, si se produjera, se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad laboral competente a los efectos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Los efectos del acta final en que conste el acuerdo serán los propios de un Convenio Colectivo de eficacia general cuando la suma de los que hayan aceptado sea suficiente para atribuir dicha eficacia en el ámbito del conflicto. En tal caso, será objeto de depósito, registro y publicación.

En caso de no producirse avenencia, el mediador o mediadores levantarán acta en ese mismo instante, registrando la propuesta formulada, la ausencia de acuerdo y las razones alegadas por cada parte.

Si los órganos intervinientes en la mediación fueren los propios constituidos en el ámbito del Convenio Colectivo o acuerdo, éstos darán cuenta al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), de la solución habida, a efectos de registro.

Artículo 66. *Procedimiento de arbitraje.*

El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un Árbitro o Árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el artículo anterior, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso conforme al artículo 17.1 del Reglamento del ASEC.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo conforme al tipo de conflicto y el ámbito afectado, los mismos sujetos a que se refiere el artículo 13 del Reglamento del ASEC.

La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

El escrito de promoción deberá expresar el Árbitro o Árbitros que se solicitan para dirimir la cuestión suscitada o la decisión de delegar en el SIMA la designación de los mismos. Asimismo deberá contener:

La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto. En los supuestos en que resulte procedente, deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral.

El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
Domicilio de las partes afectadas, la fecha y su firma.

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del Árbitro o Árbitros y cuando no se ha delegado en el SIMA esta designación, éste presentará a las partes promotoras del arbitraje, en el plazo máximo de tres días hábiles desde la iniciación del procedimiento, una propuesta de órgano arbitral. Si no se lograra el acuerdo de ambas partes, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), presentará una lista impar de Árbitros, de la que una y otra parte, por mayoría descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estime conveniente hasta que quede un solo nombre.

La actividad del Árbitro o Árbitros comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar en el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personadas, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. De las sesiones que se produzcan indefensión. De las sesiones se levantará acta certificada suscrita por el Árbitro o Árbitros.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje.

Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo arbitral, éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del Árbitro o Árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, el Árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo, antes de transcurrido de veinticinco días hábiles.

El laudo arbitral habrá de ser motivado y notificarse a las partes inmediatamente.

La resolución arbitral será igualmente vinculante e inmediatamente ejecutiva.

La resolución arbitral será objeto de depósito en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y remitido a la Autoridad laboral competente, para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en el plazo de treinta días que prevé el artículo 67.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral cuando el Árbitro o Árbitros se hayan excedido de su competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas legales o constitucionales. En estos casos procederá el recurso de anulación previsto en el artículo 65.3 del citado texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.

En razón a la legitimación ostentada por las partes, el laudo arbitral tendrá los efectos de Convenio Colectivo. En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

TÍTULO III

De la formación profesional

Artículo 67. Formación profesional.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional y Continua del sector de Regulación de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamiento, que estará compuesta por cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes sindicales.

La firma del presente Convenio Colectivo general comporta la adhesión al II Acuerdo Nacional de Formación Continua (FORCEM). En el plazo de tres meses desde la firma se llevará a cabo la efectiva constitución de la Comisión de Formación Profesional y Continua, así como la definición del Plan General y Específico de Formación Profesional para el sector bajo las siguientes directrices:

Todos los trabajadores afectados 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 ofi-

ciales, 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) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) 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.

c) 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, los trabajadores deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Los cursos de reciclaje, así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, 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.

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

Si los trabajadores solicitaran, al amparo del artículo 55, 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 IV

Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 68. Derechos de representación.

Se establecen con carácter general los siguientes:

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

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

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

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

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reünere las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas;

igualmente se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

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

De conformidad con lo expuesto en el artículo 56, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Artículo 69.

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

A) Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

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

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

En función de la materia que se trate:

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

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

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

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

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC1 y TC2 a la Seguridad Social.

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

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

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

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

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras 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 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 70.

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

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

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

Artículo 71. *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 en el ejercicio legal de su representación. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

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

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

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

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

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

Si se 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 V

Salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 72. *Salud y prevención de riesgos laborales.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo general tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros

de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

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

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

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida de los trabajadores afectados.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo así como en los de prevención de riesgos laborales, 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 del centro de trabajo o de la empresa.

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

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

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

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

Las empresas proporcionarán al 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 para su conocimiento.

En la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en el artículo décimo de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

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

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

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

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

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

Hasta 49 trabajadores, un Delegado de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores, dos Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores, tres Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores, cuatro Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

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

Disposición transitoria primera.

Los Convenios de ámbito inferior mantendrán durante su vigencia estipulada y salvo acuerdo en contrario adoptado por las mismas partes que intervinieron en su negociación, su contenido íntegro, sin que la entrada en vigor del presente afecte, salvo en la obligación que impone el artículo 49, respecto del salario mínimo de garantía (SMG).

Concluida su vigencia, la negociación del nuevo Convenio deberá someterse necesariamente a lo prevenido en este Convenio nacional, en las materias enunciadas en el artículo 11, sin perjuicio de lo previsto en los artículos 84 y 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria segunda.

En aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior en que, por razón de las diversas actividades desarrolladas por las empresas, además de la explotación de la regulación de estacionamientos de vehículos mediante control horario, se hayan definido otros grupos y categorías profesionales al margen de las propias o específicas de la actividad de regulación de estacionamiento de vehículos mediante control horario, mantendrán su vigencia y, en todo caso, su actualización será objeto de la específica negociación colectiva en el propio ámbito y para tales actividades diferenciadas, exclusivamente.

Disposición adicional única.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo estatal se comprometen dentro del primer año de vigencia a impulsar la constitución de las Comisiones Negociadoras, para los ámbitos inferiores. Y, en todos los casos, adquieren el compromiso de no incluir el sector de Regulación de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante Control Horario, en cualquier otro Convenio Colectivo, acuerdo, pacto, etc., sea cual sea su ámbito de aplicación, que sean suscritos a partir de la firma del presente Convenio.

Disposición final primera.

ANERE, la Asociación Empresarial signataria de este Convenio Colectivo general, se compromete dentro del primer trimestre siguiente a la publicación de dicha norma en el «Boletín Oficial del Estado» a dotar la Comisión Mixta Paritaria de un fondo económico de 4.000.000 de pesetas, con periodicidad anual, para facilitar las tareas divulgadoras, mediadoras y formativas, tanto en las empresas como con los trabajadores del sector, en relación con el contenido y conocimiento de lo establecido en el referido Convenio Colectivo general, y poder sufragar los gastos que tales actividades comportan.

Con carácter previo las organizaciones sindicales signatarias, a nivel estatal, habrán comunicado el nombre y apellidos de los vocales de la Comisión Mixta Paritaria que, con carácter rotatorio anual, ocuparán el Secretariado de dicha Comisión Mixta.

La administración del mencionado fondo corresponderá en exclusiva al Secretariado de la Comisión Mixta Paritaria, por parte sindical, que procederá a la apertura de la correspondiente cuenta bancaria, comunicándolo a ANERE a los efectos pertinentes, a fin hacer frente a los gastos que sus actividades comportan y procediendo a su contabilización.

Las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, signatarias de este Convenio Colectivo, se comprometen a realizar una acción sindical dentro del sector, constructiva y enfocada hacia una opción formativa basada en la calidad del servicio prestado y en la divulgación de los contenidos del presente Convenio Colectivo.

Dicho fondo anual comportará necesariamente, como mínimo, la elaboración por parte del Secretariado de la Comisión Mixta Paritaria, de una Memoria anual cuyo contenido mínimo será la aplicación del Convenio Colectivo general, su extensión territorial y personal, en su caso, y el detalle de sus actuaciones interpretativas o mediadoras en situaciones de conflicto. Dicha Memoria anual deberá ser aprobada por la Comisión Mixta Paritaria, estando sujeta las posteriores dotaciones a la citada aprobación.

Disposición final segunda.

Aquellas empresas que por razones económico-financieras no pudiesen hacer frente a los incrementos salariales pactados en Convenios Colectivos del sector, sea cual sea su ámbito de aplicación, deberán acreditar de forma objetiva y fehaciente las causas por las que el referido incremento cuestiona la viabilidad de la empresa.

Para poderse acoger al descuelgue durante el año o ejercicio correspondiente, las empresas deberán comunicar su intención, a más tardar, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial» correspondiente, a la Comisión Paritaria del referido Convenio, así como a la representación de los trabajadores en la empresa si existiere.

A la solicitud la empresa deberá acompañar la siguiente documentación:

Memoria e informe económico específico de los dos últimos ejercicios en donde se aprecie y refleje el resultado negativo habido.

En las empresas de más de 50 trabajadores, informe de auditoría externa sobre la situación económico-contable de la empresa, al menos, del último ejercicio económico.

Las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos del sector deberán estudiar cuantas solicitudes de descuelgue les sean presentadas y para ello tendrán las atribuciones siguientes:

Los miembros de la Comisión Paritaria encargados del estudio de la solicitud o, en su caso, los Técnicos que ella designe, deberán tener acceso a toda la documentación jurídico-económica y contable necesaria para analizar y comprobar la solicitud formulada y sus informes de situación.

En el supuesto que se requieran por parte de la Comisión Paritaria certificados registrales, informes de Censores Jurados o cualquier otra documentación o actuación pericial relacionada con la solicitud formulada, su coste será sufragado por la empresa peticionaria.

Los miembros de la Comisión Paritaria así, como los Técnicos que la pudieren asesorar, están obligados a mantener la máxima reserva y confidencialidad en relación con la información conocida y los datos a los que tengan acceso, como consecuencia de dichos procedimientos.

Las Comisiones Paritarias deberán emitir su resolución en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de recepción de la solicitud. En caso de desestimarse la petición de descuelgue o inaplicabilidad del incremento salarial, las empresas, dentro de la semana siguiente a la notificación de la resolución de la Comisión Paritaria, podrán recurrir a un Arbitraje, según se especifica en el artículo 66 del presente Convenio Colectivo general, que en el término máximo de cuarenta y cinco días dictará un laudo.

Tanto la resolución de la solicitud, por parte de las Comisiones Paritarias, como el laudo arbitral, no podrán ser objeto de recurso alguno por parte de la empresa solicitante, y tanto la resolución estimatoria como el citado laudo arbitral serán desde su notificación plenamente ejecutivos.

11449 *ORDEN de 26 de mayo de 2000 por la que se clasifica y registra la Fundación Avina.*

Por Orden ministerial se clasifica y registra la Fundación Avina:

Vista la escritura de constitución de la Fundación Avina, instituida en Andraitx (Mallorca).

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Palma de Mallorca, don José Moragues Cáffaro, el 6 de octubre de 1999, con el número 2.417 de su Protocolo, por don Stephan Schmidheiny y la Fundación suiza «Avina Stiftung».

Asimismo, mediante escrituras otorgadas ante el mismo Notario de Palma de Mallorca, el 31 de marzo de 2000 y 13 de abril de 2000, con los números 868 y 1.139, respectivamente, se modifican diversos artículos de los Estatutos y se rectifica el punto tercero de la escritura de constitución, referido a la dotación.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de cinco millones (5.000.000) de pesetas, cantidad que ha sido aportada por los fundadores y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación está constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Don Stephan Schmidheiny.
Vicepresidenta: Doña Erika Anne Knie.
Secretario: Don Cristóbal Castañer Nadal.
Vocal: Don Antonio Giménez Más.

Asimismo, se designa Patrona Delegada Única a doña Erika Anne Knie, la cual ostentará todas las facultades que corresponden al Patronato excepto las indelegables.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 3 de los Estatutos, radica en la carretera de Andraitx a Capdellá, kilómetro 4, de Andraitx (Mallorca).

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el párrafo primero del artículo 2 de los Estatutos, en la forma siguiente:

«Fundación Avina tiene como fines la cooperación para el desarrollo, el fomento de la economía y la defensa del medio ambiente, actuando siempre con criterios acordes con lo que viene denominándose desarrollo sostenible: Es decir, hacer posible la satisfacción de determinadas necesidades humanas de cualquier ámbito, a condición de que ese desarrollo se produzca manteniendo o preservando simultáneamente los recursos naturales.»

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/1996, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, y 140/1997, de 31 de enero.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por el Real Decreto 140/1997, de 31 de enero, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículos 10 y 11).

La Orden de 21 de mayo de 1996, sobre delegación del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» del 27), corregida por la Orden de 25 de junio de 1996 («Boletín Oficial del Estado» del 27), dispone la delegación del ejercicio de las competencias, relativos al Protectorado sobre las fundaciones de asistencia social, en la Secretaría General de Asuntos Sociales.

Por último, el Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado mediante el Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero, atribuye al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Asuntos Sociales, según lo dispuesto en el mismo), el ejercicio del Protectorado de las Fundaciones cuyos fines se vinculen mas directamente con las atribuciones conferidas a los mismos.

Segundo.—El Reglamento de Fundaciones de Competencia Estatal, aprobado por Real Decreto 316/1996, de 23 de febrero («Boletín Oficial del Estado» número 57), en desarrollo del título I y disposiciones concordantes de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en su artículo 22.3, establece que son funciones del Protectorado, entre otras, el asegurar la legalidad en la constitución de la Fundación y elaborar