

225. Gracián de la Madre de Dios, Fr. Gerónimo: «Lámpara encendida, libro de la perfección religiosa...». Pamplona, Andrés de Borgoña, 1588. 75.000 pesetas.

238. Isern, Jaime: «Descripciones de algunos instrumentos para enseñar a los ciegos las primeras letras y la escritura en notas de música». Barcelona, Francisco Oliva, 1837. 25.000 pesetas.

242. L'Esquella de la Torratxa: «Almanach de L'Esquella de la Torratxa». Barcelona, 1898. Años: 1898, 1909, 1911, 1912, 1916, 1918 y 1932. 20.000 pesetas.

248. León, Fray Luis de: «La perfecta casada por el maestro...». Madrid, Imprenta de D.A.P. Dubrull, 1882. 6.000 pesetas.

277. Miquel y Planas, R.: «Els pensaments d'en Jean Bombone ordenats per ABC». Barcelona, Miquel y Planas, 1919. 5.000 pesetas.

282. Montesquieu: «Cartas persianas, escritas en francés por..., puestas en castellano por don Josef Marchena». Madrid, Imprenta Nacional, 1821. 7.000 pesetas.

316. Ramón y Cajal, S.: «Recuerdos de mi vida». Madrid, Nicolás Moya, 1917. 2 vols. 13.000 pesetas.

339. Salvat-Papasseit, Joan: «Les Conspiracions». Barcelona, Llibreria Nacional Catalana, 1922. 60.000 pesetas.

347. Constitucions de Catalunya: «Com per ordinació de les Corts Generals del Principat de Catalunya celebrades en la Ciutat de Barcelona...». Barcelona, Pere Miquel & Diego de Gumiel, 1495. 4.500.000 pesetas.

361. Tarragona: «Tarraco quanta fiut...». Tarragona, Sindicat d'Iniciativa Atracció de Forasters, 1936. 18.000 pesetas.

367. Torres García, J.: «El descubrimiento de sí mismo». Girona, Tipografía de Masó, 1917. 80.000 pesetas.

515. Alemán, Mateo: «Historia de los dos enamorados Ozmin y Daraja». Barcelona, Oliva de Vilanova, 1954. 7.500 pesetas.

614. Cirici Pellicer, A.: «El arte modernista catalán». Barcelona, Aymá, 1951. 17.000 pesetas.

619. Clara, José: «Isadora Duncan». París, Rieder, 1928. 90.000 pesetas.

837. Rodríguez Moñino, A.: «Catálogo de los manuscritos genealógicos de Blas de Salazar». Valencia, sucesor de Vives Mora, 1952. 6.000 pesetas.

**5915** *ORDEN de 13 de febrero de 1998 por la que se ejerce el derecho de tanteo para el Estado sobre varios lotes en subasta celebrada el día 12 de febrero.*

A propuesta del Director general del organismo autónomo Biblioteca Nacional y en aplicación del artículo 41.2 del Real Decreto 111/1986, de 10 de enero, he resuelto:

Primero.—Ejercer el derecho de tanteo por el Estado sobre los lotes de libros que se relacionan en el anexo y que fueron subastados el día 12 de febrero de 1998 en la sala Fernando Durán, calle Lagasca, número 7, de Madrid.

Segundo.—Que se abone a su propietario el precio total de remate por importe de 754.000 pesetas, más los gastos correspondientes que deberá certificar la sala de subastas.

Tercero.—Los lotes se adquieren con destino a la Biblioteca Nacional, quedando depositados en su departamento de Patrimonio Bibliográfico.

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

Madrid, 13 de febrero de 1998.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmos. Sres. Subsecretario del Departamento y Director general del organismo autónomo Biblioteca Nacional.

#### ANEXO

16. Prados, Emilio: «Tiempo veinte». Poemas en verso por... Málaga, 1925. 75.000 pesetas.

29. Giner, Francisco: «Tres ensayos. En el centenario de Julián Sanz del Río. Paisaje. Salmerón». Méjico, 1960. 9.000 pesetas.

63. Alexandre, Vicente: «Pasión de la tierra. Poemas, 1928-1929». Méjico, 1935. 110.000 pesetas.

76. Buendía, Rogelio: «Nácares». Sevilla, 1916. 65.000 pesetas.

96. Hernández, Miguel: «Quién te ha visto y quién te ve y sombra de lo que eras. Auto sacramental». Madrid, 1934. 200.000 pesetas.

154. Moreno Villa, José: «Pruebas de Nueva York». Madrid (Málaga), 1927. 36.000 pesetas.

193. Góngora, Luis de: «Las soledades». Madrid, 1936. 20.000 pesetas.  
236. Alberti, Rafael: «El alba del alhelí (1925-1926)». Santander (1926). 225.000 pesetas.

349. Gil Albert, Juan: «Cómo pudieron ser». Galería del Museo del Prado. Valencia, 1929. 14.000 pesetas.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**5916** *RESOLUCIÓN de 23 de febrero de 1998, 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 las Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos de Vehículos.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo General, de ámbito nacional, para el sector de las Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos de Vehículos (número de código 9911445), que fue suscrito con fecha 29 de octubre de 1997, de una parte, por la Asociación Nacional de Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos (ANECPA), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de Comisiones Obreras (CC.OO.), en representación de los trabajadores afectados, 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 acuerda:

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, 23 de febrero de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### I CONVENIO COLECTIVO GENERAL, DE ÁMBITO NACIONAL, PARA EL SECTOR DE LAS EMPRESAS CONCESIONARIAS Y PRIVADAS DE APARCAMIENTOS DE VEHÍCULOS

#### TÍTULO PRELIMINAR

##### CAPÍTULO I

#### Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio General, por parte empresarial, la Asociación Nacional de Empresas Concesionarias y Privadas de Aparcamientos (ANECPA), y por parte de los trabajadores, la Federación Estatal de Transportes y Telecomunicaciones de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de Comisiones Obreras (CC.OO.), 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 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 aquélla.

El presente Convenio queda abierto a la adhesión de otras organizaciones sindicales y empresariales representativas en distintos ámbitos a los pactados, aunque del sector garajes y similares, previo acuerdo de las partes signatarias.

#### 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 Aparcamientos: 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 aparcamientos 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 o, 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 y demás convenios de ámbito estatal, 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.
- Horas extraordinarias.
- Descuelgue salarial.
- 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 explotación de aparcamientos de vehículos automóviles, bien de concesión, bien mediante cesión por cualquier título lícito, bien de propiedad.

#### 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 2000, 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 tática, por períodos anuales.

#### Artículo 19. *Condiciones más beneficiosas.*

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 com-

prometen 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.

La Comisión que adoptará los acuerdos, cuando proceda, por mayoría de dos tercios de cada una de las partes, habrá de reunirse, al menos, una vez al semestre.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1.<sup>a</sup> La interpretación del Acuerdo, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

2.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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 recabando la oportuna información a los afectados.

4.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.

8.<sup>a</sup> 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 ANECPA, plaza de Santo Domingo, 1, 1.º E, 28013 Madrid.

#### 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

## De la relación laboral

## CAPÍTULO I

## Condiciones de ingreso

Artículo 23. *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.

Artículo 24. *Período de prueba.*

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

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

Personal Superior y Técnico: Seis meses.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 25. *Del contrato de trabajo.*

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellos trabajadores, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por ley.

Artículo 26. *Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.*

Serán de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

a) Las condiciones salariales y laborales que se establecen en este Convenio Colectivo General se refieren a relaciones laborales con la jornada normal establecida, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas y semanales, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio Colectivo General y en aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

c) Los trabajadores contratados a tiempo completo o jornada parcial que deseen novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

## CAPÍTULO II

## Tipos de contratos de trabajo

Artículo 27. *Contratos formativos.*

En ámbitos inferiores de negociación colectiva podrán establecerse compromisos entre las partes para la conversión de este tipo de contratos en otros indefinidos, como medida que contribuya a facilitar la inserción laboral de los jóvenes en el mercado de trabajo.

a) El contrato de trabajo en prácticas, tipificado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse con aquellos trabajadores que estuviesen en posesión de título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios.

a.1) La suspensión del contrato de trabajo en prácticas por incapacidad temporal, cuya duración sea igual o superior a treinta días, interrumpirá su tiempo de duración pactado excepto acuerdo expreso en contrario o por pérdida de bonificaciones por parte de la empresa contratante.

a.2) Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por períodos de seis meses dicha duración, sin que se supere, en ningún caso, el citado período máximo de dos años.

a.3) El salario de los trabajadores contratados bajo la modalidad de prácticas será, como mínimo, el 60 por 100 del establecido en Convenio Colectivo para la categoría profesional de que se trate, durante el primer año, y el 75 por 100 en el segundo, sin que en ningún caso el importe resultante sea inferior al salario mínimo de garantía establecido en este Convenio Colectivo General, siempre que se trate de contratos a tiempo completo. De lo contrario, percibirán un salario proporcional a la jornada contratada.

a.4) Se podrán concertar contratos en prácticas dentro del grupo profesional Superior y Técnico, del Administrativo e Informático, salvo para las categorías profesionales de Ordenanza, Telefonista, Auxiliar y Aspirante administrativo, y del de Explotación, salvo para las categorías profesionales de Auxiliar de Aparcamiento y Personal de Limpieza.

b) El contrato de formación regulado en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado como consecuencia del AIEE, tiene por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

b.1) Se podrá formalizar con personas mayores de dieciséis años y menores de veintinueve que no tengan la titulación requerida para tratar en prácticas. Esta limitación de edad no se aplicará cuando un trabajador sujeto del contrato de formación sea persona minusválida, así reconocida por los organismos públicos dependientes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

b.2) El tiempo dedicado a formación teórica del trabajador no será inferior al 15 por 100 de la jornada laboral máxima prevista en este Convenio Colectivo General, pudiéndose concentrar a lo largo de la duración total del contrato, siempre que no se hayan agotado los tres años. La referida formación teórica no será exigible cuando el trabajador acredite que posee o está en condiciones de poseer de inmediato el Certificado de Profesionalidad Ocupacional regulado por el Real Decreto 797/1995, de 19 de mayo, acorde con el puesto de trabajo al que aspira.

Cuando las empresas incumplan en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b.3) Finalizado el período de formación, la empresa deberá extender en favor del trabajador un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido. Si el trabajador continúa efectuando trabajos en la empresa, se le promocionará a la categoría profesional cuyo aprendizaje haya realizado y percibirá el salario correspondiente fijado por Convenio Colectivo.

El trabajador podrá solicitar de la Administración competente que, previas las pruebas necesarias, le expida el correspondiente certificado de profesionalidad.

b.4) De acuerdo con la naturaleza del contrato de formación, se estima que determinadas categorías profesionales no son susceptibles de ser objeto de esta modalidad contractual, por la prácticamente nula formación pro-

fesional teórica que requieren dichas funciones y por el mínimo adiestramiento que comportan tales cometidos.

Así, sólo se podrán concertar contratos de formación para las siguientes categorías profesionales: Aspirante administrativo, Agente de Aparcamiento, Cajero/Taquillera y Ayudante de Mantenimiento.

b.5) El salario que habrá de percibir este personal, referido a un tiempo de trabajo efectivo equivalente al 85 por 100 de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo, no podrá ser inferior al 85 por 100 del salario mínimo de garantía de este Convenio Colectivo, con independencia del tiempo de duración de prestación de servicios.

#### Artículo 28. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato de trabajo a tiempo parcial, tipificado en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es aquel que se concierta para prestar servicio durante un número de horas o días inferior al de la jornada considerada como habitual en el centro de trabajo o establecimiento.

Podrá concertarse tanto por tiempo indefinido como por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contrato.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales períodos, por el que se contrata al trabajador así como el salario correspondiente, que estará en función de las horas realizadas en comparación con la jornada habitual y completa que se efectúe en el centro de trabajo o establecimiento, siendo proporcional al establecido en el Convenio Colectivo para la categoría profesional que se trate.

#### Artículo 29. *Contratos de duración determinada.*

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 nueve 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 nueve meses como límite máximo acumulado.

Los trabajadores con contrato eventual percibirán a su término una indemnización de dos días de salario real por cada mes que exceda de seis meses.

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.

a.3) En ámbitos negociales inferiores, podrán establecerse criterios generales respecto a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total 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, 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.

c.2) A través de esta modalidad contractual, y aunque sea en un sólo contrato de esta tipología, podrá emplearse a un trabajador para que realice uno o varios servicios detallados, en uno o varios establecimientos, siempre que estén ubicados en la misma ciudad y su duración no exceda de tres años.

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 que lleven al

menos un año inscritos como demandantes de empleo, mayores de cuarenta y cinco años y minusválidos.

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, percibirá 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.

e) Contrato de trabajador fijo de centro de trabajo.

e.1) Es el contrato de trabajo de carácter indefinido que regula la relación laboral de un trabajador y su empresa, cuyo centro de trabajo está sometido a un determinado período de concesión en su explotación.

e.2) En aquellos casos en que el centro de trabajo cambie de titularidad, manteniendo la actividad, el trabajador continuará prestando sus servicios para el nuevo empresario o concesionario, sucesor en la titularidad de la explotación en el mismo centro de trabajo, mediante la pertinente subrogación.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación profesional

#### Artículo 30. *Clasificación profesional.*

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

#### Artículo 31. *Grupos profesionales.*

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

- a) Personal Superior y Técnico, grupos profesionales 6/7 del ACV.
- b) Personal Administrativo e Informático, grupos profesionales 2/3/4/5/6 del ACV.
- c) Personal de Explotación, grupos profesionales 1/2/3/4/5 del ACV.

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

Dentro de los grupos profesionales y de su división orgánica y funcional, se ubicarán las comúnmente denominadas categorías profesionales de Técnicos, Administrativos, Empleados, Operarios y Subalternos.

#### Artículo 32. *Definición del grupo profesional Superior y Técnico y de sus categorías profesionales.*

a) El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes, en posesión de título superior, de grado medio, con Diplomaturas

de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

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

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

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

### Artículo 33. *Definición del grupo profesional Administrativo e Informático y de sus categorías profesionales.*

I.b) El subgrupo profesional del personal Administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la administración de la empresa, en el ámbito de ésta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

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

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

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

I.b.4) Auxiliar administrativo: Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina.

I.b.5) Aspirante administrativo: Es aquel personal de dieciséis años y que, sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional Administrativo.

I.b.6) Telefonista: Es quien tiene a su cargo el manejo de una central telefónica, con o sin fax, télex o teletipo, que propicia la comunicación entre los diversos puestos de trabajo de las empresas, entre sí y con el exterior.

Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción o administrativas, compatibles con su tarea profesional.

I.b.7) Ordenanza: Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar los encargos de todo tipo que se le encomienden, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la Dirección de la empresa, bien por los Jefes administrativos y Encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le adjudiquen.

II.b) El subgrupo profesional de personal de Informática comprende quienes ejecutan de forma habitual las funciones propias de Sistemas y Organización.

II.b.1) Analista de Proceso de Datos: Es aquel personal que verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución meca-

nizada 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 34. *Definición del grupo profesional de Explotación y de sus categorías profesionales.*

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

c.1) Encargado: Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más aparcamientos, así como el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tiques cobrados durante el día. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Deberá verificar diariamente el control de caja y recaudación.

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

c.2) Agente de aparcamiento: Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del Encargado o superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo o establecimiento al que está adscrito, siendo de éstas las principales:

La recogida, valoración y cobro de tiques, el cobro de servicios varios, la verificación y el control de caja, la práctica de liquidaciones y cuadros dinerarios, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de empresa y el cobro de recibos.

El control de los accesos al centro de trabajo o establecimiento, la atención de todas las instalaciones de los mismos y su mantenimiento en perfecto estado de utilización por el público, efectuando su limpieza, la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento.

Atender a los clientes del establecimiento que demanden información y, en relación con los productos o servicios que tenga la empresa a disposición del público en general, informará de sus condiciones y precios, tomará nota de encargos y los trasladará a su superior jerárquico.

Para todo ello utilizará las herramientas, maquinaria, ordenadores y demás aparatos que la empresa ponga a su disposición y controlará y supervisará la realización de las funciones o tareas que la empresa decida contratar externamente.

c.3) Oficial de Mantenimiento: Es aquel personal con conocimiento sobre mecánica, electricidad, electrónica y demás oficios relacionados con las instalaciones de los centros de trabajo o establecimientos de la empresa, que tiene a su cargo su mantenimiento, cuidado y reparación. Vigilará en todo momento su correcto funcionamiento y perfecto estado de conservación, efectuando dichas tareas él mismo o a través de sus ayudantes,

tanto los necesarios controles y pruebas rutinarios como las reparaciones que sean necesarias para la buena marcha de dichas instalaciones.

c.4) Ayudante de Mantenimiento: Es el trabajador que, bajo la directa supervisión del Oficial de mantenimiento, controla o repara las instalaciones de los diversos centros de trabajo o establecimientos, ejecutando tareas relacionadas con sus conocimientos profesionales u oficio específico.

c.5) Taquillera/o: Es aquel personal que está capacitado para hacerse cargo del cobro de todos los servicios que la empresa preste en el centro o establecimiento al que se encuentra adscrito.

Recoge, valora y cobra toda clase de tiques, vales o abonos, mediante el manejo de los ordenadores, cajeros automáticos y otras máquinas que la empresa ponga en o a su servicio y cuida de su mantenimiento elemental.

Atiende las llamadas telefónicas del centro o del establecimiento y los requerimientos de información de los clientes y del público en general. Mantiene el buen estado y decoro de la taquilla o caja y cajero, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda.

Verifica el control y cuadre de la caja, entrega la recaudación o efectúa su ingreso, siguiendo las instrucciones superiores que reciba y elabora cuantos documentos sean necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

Controla y supervisa accesos, tanto peatonales como de vehículos, mediante los monitores que, en su caso, tenga instalados, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido, de cuantos incidentes detecte, de forma inmediata.

c.6) Auxiliar de Aparcamiento: Es aquel trabajador cuya misión consiste en controlar los accesos, las entradas y salidas de vehículos y los dispositivos automáticos instalados para el control de entradas y salidas, así como su correcto funcionamiento.

Conocerá la utilización de los mandos e interruptores del cuadro de fuerza y alumbrado, de tal modo que mantenga en todo momento el nivel necesario de luz y ventilación.

Deberá atender al teléfono y el cobro de los servicios prestados, sustituyendo en sus ausencias a los Agentes de Aparcamiento y Taquilleros, así como llevar a cabo la limpieza normal de los locales, salvo que tenga unas condiciones individuales diferentes.

c.7) Trabajador en formación: Es aquel personal de dieciséis años o más que, sin formación profesional específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de Explotación.

De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional de Ayudante de Mantenimiento, Agente de Aparcamiento o Taquillera/o.

c.8) Personal de Limpieza: Es aquel personal mayor de dieciocho años encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

## CAPÍTULO IV

### Organización del trabajo y movibilidades

#### 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.

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

Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, de acuerdo con su categoría y grupo profesional.

Determinar y fijar normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con la clientela y buscando la óptima explotación de las instalaciones productivas, procurando su efectiva y máxima funcionalidad.

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

Cualquier otra facultad necesaria para el buen funcionamiento del servicio que se presta en los centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector ejercitada con arreglo a las leyes vigentes.

#### 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 su 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.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia, en relación con un municipio, dicha movilidad podrá comportar que el trabajador sea destinado a prestar servicio en o dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo sitios en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

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.

#### Artículo 41. *Interrupción temporal de actividad.*

Se entenderán como interrupciones temporales del trabajo aquellas transitorias, ajenas a la voluntad de las empresas y de sus trabajadores, que impidan el normal desarrollo de la actividad de los centros de trabajo, dependencias o establecimientos de las empresas, tales como situaciones catastróficas, cortes prolongados de suministros básicos, obras de viabilidad y otras análogas.

En tales casos, las empresas podrán, o bien mantener a sus trabajadores en sus centros de trabajo o en otros establecimientos o dependencias de la empresa ubicados en el mismo municipio o de municipio colindante, dedicándolos a sus tareas habituales u otras similares que les permitan tener ocupación efectiva, ya sean de superior o inferior nivel al de su categoría o grupo profesional, con derecho a su retribución salarial mensual habitual, o bien relevar de la obligación de acudir o permanecer al o en el centro de trabajo durante determinado período de tiempo, en cuyo caso los trabajadores tendrán derecho a percibir, mientras dure dicha interrupción, el salario Convenio correspondiente a su categoría profesional, si se obligan a recuperar las horas o días de ausencia cuando la Dirección lo indique.

#### Artículo 42. *Movilidad geográfica.*

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la Dirección de la empresa interese su prestación laboral.

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de trabajo de la empresa a otro que exija un cambio de residencia del trabajador, éste tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ello ocasione, de conformidad, todo ello, al referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de desplazamientos se estará igualmente a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores. Los Convenios Colectivos de ámbito inferior establecerán los importes correspondientes a las dietas o compensaciones, tanto por viajes como por pernoctar, o por realizar alguna o todas las comidas correspondientes de la jornada fuera del municipio del domicilio habitual del trabajador.

En ambos supuestos, y de existir kilometraje a cargo del trabajador, se le abonará salvo mejora en Convenio de ámbito inferior, a un precio por kilómetro de igual cuantía que la vigente y computable para cada año, según la normativa fiscal del Ministerio de Economía y Hacienda. De derogarse esta normativa, la Comisión Paritaria arbitrará su sustitución.

### CAPÍTULO V

#### Promoción laboral y ascensos

#### Artículo 43. *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:

- Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.
- Por concurso/opusición 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/opusición, 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/opusición.

En el sistema de concurso/opusición 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/opusición 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 44. *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 45. *Principio de no discriminación.*

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

#### Artículo 46. *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 47. *El salario: Su abono y su acreditación.*

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. Las cargas

fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

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 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 48. *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 49. *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 50. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales a las que tendrán derecho todos los trabajadores del sector, que se abonarán a razón de treinta días de sueldo base más antigüedad. Dichas pagas, que se harán efectivas en los meses de marzo (antes del día 15), julio (hasta el día 15) y diciembre (tres días anteriores al día 22), se devengarán en los plazos siguientes:

Paga de marzo: A lo largo del año natural y con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año natural anterior.

Paga de julio: Del 1 de enero al 30 de junio de cada año y con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio.

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

#### Artículo 51. *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.

Se consideran horas extraordinarias estructurales, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 92/1983 y Orden de 1 de marzo de 1983, las necesarias para atender excesos imprevistos de trabajo, períodos punta, ausencias de otros trabajadores, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la propia actividad del sector. Se comunicará oportunamente su realización a la representación legal de los trabajadores, que mediante firma acreditará la existencia de las circunstancias requeridas para su consideración como estructurales, y a la autoridad laboral.

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

Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas legalmente.

#### Artículo 52. *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 con dieciocho años cumplidos, a jornada completa y no sometidos a contratos formativos, el salario mínimo de garantía aquí establecido.

Dicho salario tendrá un importe anual de 1.077.300 pesetas, distribuido en doce mensualidades y tres pagas extraordinarias de 71.820 pesetas cada una, a abonar a prorrata del tiempo trabajado.

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 53. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo o su equivalente anual.

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 cuarenta 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 54. Descansos.

Los descansos entre jornada diaria de doce horas y el semanal de dos días o cuarenta y ocho horas, podrán ser computados y acumulados en los términos del artículo 37.1 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.

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 pudieran disfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de trabajo, se compensará por otro en jornada distinta, como máximo, dentro del trimestre siguiente y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal.

#### Artículo 55. 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.

Tendrá la consideración de horario nocturno aquel que abarque de las veintidós horas a las seis horas de la madrugada.

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 56. 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, por orden rotativo y de forma continuada salvo acuerdo entre las partes para fraccionarlas.

En aquellas empresas cuyo funcionamiento lo permita, así como en ámbitos territoriales inferiores al de este Convenio General, las partes podrán establecer, por acuerdo específico entre ellas, la concentración del disfrute del período vacacional entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive.

Igualmente, en ámbitos inferiores al del presente Convenio, podrán las partes acordar normas objetivas que faciliten la distribución de los períodos vacacionales de los trabajadores, basadas fundamentalmente en la vinculación a la empresa, la edad del trabajador o que tenga o no familia a su cargo, en cuyo caso podrá procurarse la coincidencia del período vacacional laboral con el escolar.

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. Si durante el período vacacional coincidiera algún festivo oficial, se compensará dicho día con otro suplementario, en la forma indicada en el artículo 54.

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 57. 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:

- Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.
- Un día por traslado de su domicilio habitual.
- 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 enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Por la boda de un pariente de primer grado, un día.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- 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 o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, 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 58. Licencias.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 70 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 59. 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.

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

- Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.
- Por prestación del servicio militar o sustitutivo y por toda su duración.
- 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 territorial específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.
- 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 misma condición que el excedente de carácter voluntario.

B) La excedencia voluntaria se solicitará 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 60. *Extinción del contrato de trabajo.*

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de la 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 61. *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 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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 100 por 100 de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

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.

En tal caso y salvo acuerdo más favorable establecido en ámbito inferior, se abonará un premio de 100.000 pesetas.

Con el mismo objetivo, el trabajador que cause baja voluntaria por jubilación anticipada y total percibirá un premio que, salvo acuerdo más

favorable suscrito en ámbitos negociables inferiores, se regirá por la siguiente escala:

Sesenta años: 350.000 pesetas.  
Sesenta y un años: 300.000 pesetas.  
Sesenta y dos años: 250.000 pesetas.  
Sesenta y tres años: 200.000 pesetas.  
Sesenta y cuatro años: 150.000 pesetas.

### CAPÍTULO IX

#### Régimen disciplinario

##### Artículo 62. *Clases de faltas.*

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 los artículos siguientes.

##### Artículo 63. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun 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 grave o muy grave.
4. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
6. La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
7. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
8. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
9. Las 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.

##### Artículo 64. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros compañeros.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

9. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

10. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.

11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

13. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

14. Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etc.

15. Dormir en horas de servicio.

16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre, cuando haya mediado amonestación por escrito de la empresa.

#### Artículo 65. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.

2. Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.

4. La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

5. La embriaguez habitual y/o la drogodependencia manifestadas durante el trabajo.

6. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales o agresiones físicas de naturaleza sexual.

7. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

8. El abuso de autoridad.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

10. La desobediencia continuada o persistente.

11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

12. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tickets, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, salvo vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

#### Artículo 66. *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 del 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.

## TÍTULO II

### Del procedimiento para la solución de los conflictos

#### Artículo 67. *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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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 68. *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 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 media-

dor 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 69. *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.

La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), suscrito por los sujetos legitimados, conforme establece el artículo 13 del Reglamento del ASEC, que deseen someter la cuestión a arbitraje.

El escrito inicial 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.

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

De las sesiones que se produzcan se levantará acta certificada suscrita por el árbitro o árbitros.

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 mediante resolución motivada, debiéndose dictar el laudo, en todo caso, antes de transcurrido el veinticinco día hábil.

El laudo arbitral habrá de ser motivado y notificarse a las partes inmediatamente. Será igualmente vinculante y ejecutable de forma inmediata.

El laudo 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. 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 sus 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 70.

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación Profesional y Continua del Sector de Aparcamientos, 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 oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

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

- a) 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, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

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

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

La 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 58, 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 71.

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 reuniera las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

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

Dentro de la limitación anterior, no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación

a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 59, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre que se solicite antes de un mes, a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

#### Artículo 72.

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 TC-1 y 2 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 73.

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 detrada.

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

#### Artículo 74. *Garantías sindicales de los miembros del Comité de Empresa y delegados de personal.*

Ningún miembro del Comité de Empresa ni delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

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 rebasa 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 75.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo General tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

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

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

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

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

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

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

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

Si se demostrare en supuestos de maternidad que el puesto de trabajo que ocupa representa riesgo apreciable para la trabajadora, la Dirección propiciará, si ello estuviere a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. De no ser así, la trabajadora podrá acogerse, si así se lo reconoce el servicio médico de la Seguridad Social, a la situación de incapacidad temporal.

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 52 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.

Denunciado el presente Convenio Colectivo, en tiempo y forma, por alguna de las partes signatarias y en el caso de superarse los dieciocho meses desde dicha denuncia sin alcanzarse acuerdo alguno, las partes signatarias del Convenio acuerdan someter a un arbitraje del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) aquellos puntos o cuestiones objeto de la denuncia del Convenio Colectivo General. Lo dispuesto por el laudo arbitral se incorporará al texto del Convenio Colectivo General, teniendo la misma fuerza de obligar que el acuerdo convencional alcanzado entre las partes.

#### Disposición transitoria tercera.

En aquellos Convenios Colectivos de ámbito inferior en que, por razón de las diversas actividades desarrolladas por las empresas, además de la explotación de aparcamientos, se hayan definido otros grupos y categorías profesionales al margen de las propias o específicas de la actividad de aparcamientos de vehículos, 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.

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo estatal se comprometen, dentro del primer año de vigencia, a impulsar la constitución de las Comisiones Negociadoras de todas y cada una de las Comunidades Autónomas, para que, de conformidad con lo acordado en el artículo 11, regla segunda, negocien los específicos Convenios Colectivos de Comunidades Autónomas, su contenido normativo, la concreción cuantitativa de las percepciones económicas correspondientes a las categorías profesionales definidas y el resto de materias expresamente remitidas a la negociación en dicho ámbito autonómico.

Igualmente, y en el mismo plazo, las partes signatarias se comprometen a impulsar la negociación de Convenios Colectivos provinciales específicos de aparcamientos en aquellas provincias donde, hasta la fecha, el sector de aparcamientos se encontraba englobado, bien dentro del sector de garajes, bien dentro del sector de transportes por carretera, siéndole por tanto de aplicación tales Convenios Colectivos globalizadores.

Por todo ello, las partes signatarias adquieren el compromiso de no abrir otras vías de contratación colectiva que las descritas, dentro del ámbito funcional del presente Convenio Colectivo General para el Sector de Aparcamientos de Vehículos, ni propiciar la aparición de Convenios Colectivos de otros ámbitos territoriales, aplicables a las empresas del sector, que hasta la fecha existen.

## Disposición final primera.

ANECPA, 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 a 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 ANECPA, 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.

## 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 69 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.

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGÍA

5917

*RESOLUCIÓN de 10 de febrero de 1998, de la Secretaría de Estado de Energía y Recursos Minerales, por la que se renueva la certificación de colectores solares planos marca «Alwec, S. A.», fabricados por «Alwec, Sociedad Anónima».*

Recibida en la Secretaría de Estado de Energía y Recursos Minerales la solicitud presentada por «Alwec, Sociedad Anónima», con domicilio social en Alacuás (Valencia), calle Buenavista, 17 y 19, para la renovación de vigencia de certificación de colectores solares planos, fabricados por «Alwec, Sociedad Anónima», en su instalación industrial ubicada en Valencia;

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya renovación de vigencia de certificación solicita, y que el modelo cumple todas las especificaciones actualmente establecidas por la Orden de 28 de julio de 1980 sobre exigencias técnicas de los paneles solares,

Esta Secretaría de Estado, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado renovar la certificación del citado producto, con la contraseña de certificación NPS-0198, y con fecha de caducidad el día 10 de febrero de 2001, definiendo como características técnicas del modelo o tipo certificado las que se indican a continuación, debiendo el interesado solicitar el certificado de conformidad de la producción antes del 10 de febrero de 2001.

Esta renovación de certificación se efectúa en relación con la disposición que se cita y, por tanto, el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El titular de esta Resolución presentará, dentro del período fijado para someterse al control y seguimiento de la producción, la documentación acreditativa, a fin de verificar la adecuación del producto a las condiciones iniciales, así como la declaración en la que se haga constar que, en la fabricación de dichos productos, los sistemas de control de calidad utilizados se mantienen, como mínimo, en las mismas condiciones que en el momento de la certificación.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta renovación de vigencia de certificación podrá dar lugar a la suspensión cautelar automática de la misma, independientemente de su posterior anulación, en su caso, y sin perjuicio de las responsabilidades legales que de ello pudieran derivarse.

Esta Resolución pone fin a la vía administrativa. Contra esta Resolución cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su notificación, previa comunicación al Secretario de Estado de Energía y Recursos Minerales, conforme a lo previsto en el artículo 110.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («Boletín Oficial del Estado» número 285, del 27).

Marca: «Alwec», modelo C-2.

Características:

Material absorbente: Tubo de cobre embutido.

Tratamiento superficial: Anodizado negro mate.

Superficie útil: 0,66 metros cuadrados.

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

Madrid, 10 de febrero de 1998.—El Secretario de Estado, Nemesio Fernández Cuesta Luca de Tena.