

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 21 de junio de 2013, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa que se cita.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Parking Insur, S.A.» (Cód. 71100222012013), recibido en esta Dirección General de Relaciones Laborales en fecha 4 de febrero de 2013, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 28 de enero de 2013 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 artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo conforme al artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 21 de junio de 2013.- El Director General, Francisco Javier Castro Baco.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARKING INSUR, S.A., 2013-2015

#### TÍTULO PRELIMINAR

#### CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, de una parte, la representación de la empresa Parking Insur, S.A., y por otra parte, la representación de los trabajadores de Parking Insur, S.A., reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2. Eficacia, ámbito territorial, personal, funcional y alcance obligacional.

El presente convenio colectivo se suscribe al amparo del artículo 83.1.º y 2.º del R.D.L. 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta.

Con carácter supletorio y en lo aquí no previsto, se aplicará el convenio colectivo general, de ámbito nacional, para el sector de empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos y garaje.

El presente convenio afectará a la totalidad de los trabajadores de las provincias de Sevilla y Cádiz.

Se excluye del ámbito del presente convenio al personal directivo. Este personal es de libre designación por parte de 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 3. Ámbito temporal.

El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre del año 2015.

Artículo 4. Procedimiento para la revisión del convenio.

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de su caducidad, es decir, el 31 de diciembre de 2015. En caso de no ser denunciado se prorrogará por períodos anuales.

Artículo 5. Compensación, absorción.

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial fijas o variables, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

#### Artículo 6. Condición más beneficiosa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por la empresa a la entrada en vigor de este convenio, pero los incrementos salariales que regule el convenio serán absorbibles y compensables con las cantidades que, totalizadas y en cómputo anual los trabajadores estén percibiendo por encima de Convenio.

#### Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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 anule o invalide alguno de sus pactos. Si se da ese este supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el término de 45 días a partir del de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzaran un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

#### Artículo 8. Comisión mixta paritaria.

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

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

Cuando sea requerida para la interpretación de ámbitos inferiores se reunirá a los quince días de haber sido convocada por cualquiera de las partes.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La interpretación del convenio, así como el seguimiento del cumplimiento del mismo.
2. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este convenio, sin que esto pueda dar lugar a demoras que perjudiquen las acciones de las partes, de tal manera que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, ya que, superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas del presente convenio.
3. Podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la comisión estimen convenientes para un mejor desenvolvimiento y aplicación de éste, incluso recabando la oportuna información a los afectados.
4. La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de ésta y a una progresiva extensión de la actividad negociadora.
5. De conformidad con el artículo 92.2.º del Estatuto de los Trabajadores, esta comisión será la encargada de emitir informe previo a fin de proceder a la extensión del convenio colectivo.
6. 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. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Acuerdo, así como la necesaria adaptación a las modificaciones legislativas.

#### Artículo 9. Adhesión al Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

## TÍTULO PRIMERO

## CAPÍTULO PRIMERO

## Ingreso y período de prueba

## Artículo 10. 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 empresa, de acuerdo con las normas del Convenio colectivo General Estatal.

La contratación de personal 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 la empresa 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, procurando que en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

## Artículo 11. Período de prueba.

A todas las personas que les sean 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, 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.

## Contratos

## Artículo 12. Modalidad de contratos.

En relación con las modalidades de contrato se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de ámbito nacional así como a sus modificaciones posteriores, y a lo establecido en la legislación vigente.

## CAPÍTULO SEGUNDO

## Clasificación Profesional

## Artículo 13. Definición del grupo profesional de explotación y de sus categorías profesionales.

El grupo profesional único de la empresa lo forman el de personal de explotación y 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 la empresa, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

1) Encargado. Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más apartamientos, 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.

2) Taquillero/a. 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 cuadro 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.

Durante el periodo establecido como ayuda en el aparcamiento, el taquillero siguiendo las instrucciones del encargado realizará si fuese necesario las siguientes tareas de mantenimiento: Pintura de puertas, barandillas y señalización; cambio de tubos fluorescentes, otras lámparas y luminarias de baja tensión; engrase de puertas u otros mecanismos del aparcamiento; limpieza de objetos que por causas excepcionales no hayan podido ser retirados por la persona encargada de ello; Limpieza interior de los Equipos de Gestión del aparcamiento o cualquier otro arreglo de elementos o instalaciones del aparcamiento que no suponga una especialización y no pueda causar riesgo laboral alguno para el taquillero.

En lo relativo al control de accesos por cámara, entre sus funciones se encuentra el control y supervisión de accesos, tanto peatonales como de vehículos mediante los monitores que, en su caso se tengan instalados, dando aviso, siguiendo las instrucciones que haya recibido, de cuantos incidentes detecte, de manera inmediata. Todo ello, dentro de las funciones que se encuentran recogidas en la disposición adicional tercera de la Ley 23/1992, de Seguridad Privada, y que se consideran expresamente fuera del ámbito de aplicación de la misma.

3) 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, adquiera los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de explotación.

Si fuese precisa la contratación de trabajadores para realizar otras funciones no previstas en el presente Convenio, se añadirán dichas categorías profesionales de Conformidad con el Convenio Colectivo de ámbito Andaluz para el sector.

## CAPÍTULO TERCERO

### Organización del trabajo y movilidades

#### Artículo 14. Facultades organizativas del trabajo.

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo y dependencias de la empresa es facultad de su dirección, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

Consecuentemente, y a título enunciativo, la dirección de la empresa ejercerá, cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos, las siguientes facultades organizativas:

- Aperturar, trasladar, cerrar y ampliar o disminuir las capacidades de 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 los clientes y buscando la excelente explotación de las instalaciones productivas, procurando su máxima y efectiva funcionalidad.

- Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que formen parte de ellos, todo 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 preste en los centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector, ejercitadas de acuerdo con la legalidad vigente.

#### Artículo 15. Rendimientos productivos.

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

La empresa podrá, consecuentemente, implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores que estime convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores en la empresa. En estos casos, los trabajadores habrán de 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 funciones directivas, considerándose que el tipo de actividad que se desarrolla en el sector y en sus empresas depende, en grande medida, de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes posibles. A estos efectos se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de la empresa.

Por tanto, sostener los niveles de ocupación adquiridos depende del cumplimiento de estas 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, destinatario del servicio, por lo tanto, se evitará cualquier conducta o comportamiento que pueda redundar negativamente en la continuidad y satisfacción del cliente.

#### Artículo 16. 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 otros trabajos o funciones conformes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente el trabajador.

En razón del mismo principio de movilidad, la empresa podrá cambiar a sus trabajadores, en o dentro de su jornada laboral habitual, sin más limitaciones que las establecidas en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

A menos que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo si coincide con su jornada habitual, teniéndose que abonar siempre a los trabajadores los gastos ocasionados por el desplazamiento.

#### Artículo 17. Movilidad geográfica por motivo de violencia de género.

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

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

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

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

#### Artículo 18. 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 puesto habitual donde presta servicios a otro donde la dirección de la empresa interesa 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 ocasione, de conformidad todo ello con lo referenciado en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de desplazamiento se estará igualmente a lo que dispone el artículo 40.4.º del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 19. Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización, la empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar tareas y trabajos propios de una categoría profesional superior.

La realización de funciones o tareas superiores a las de la categoría profesional que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, implicará el ascenso automático del trabajador cubriendo a todos los efectos la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, salvo que tal vacante sea como consecuencia de una sustitución por IT o excedencia.

Quedan exceptuados en todo caso, del ascenso automático, aquellas situaciones coyunturales por sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo, así como las que correspondan a planes individualizados pactados entre el empresario y el trabajador.

Si durante la realización del trabajo de superior categoría, el trabajador sufriese un accidente de trabajo percibirá las retribuciones que se devenguen de su categoría profesional.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 20. Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades acuciantes 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, manteniendo en todo caso su retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional, y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores de la empresa.

Artículo 21. Polivalencia funcional.

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

En estos casos, corresponderá otorgar al trabajador la categoría profesional y retribuciones que sean prevalentes en relación con las restantes tareas y funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categoría profesional diferente a la suya.

## CAPÍTULO CUARTO

### Conceptos y estructura salarial

Artículo 22. Ascensos.

La categoría profesional encargado/a se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

Artículo 23. 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 trabajo efectivo o los períodos de descanso, computables como trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 24. Principio de no discriminación.

La prestación de un trabajo de igual valor se tiene que retribuir con el mismo salario, sin discriminación alguna.

Artículo 25. Conceptos no salariales.

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

Artículo 26. El salario.

Su abono y acreditación. El salario, a menos que se indique otra cosa en el contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador por una actividad productiva normal y dentro de la jornada común establecida. Por lo tanto, quien no realice la jornada prevista en este convenio colectivo de forma injustificada, percibirá el salario proporcional 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 él mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

El personal podrá recibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día indicado para el abono. En ningún caso el anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a recibir cuando corresponda. El salario irá necesariamente documentado en un recibo de salario o percepciones que se entregará al trabajador individualmente y como justificante del pago realizado. El modelo que se utilice, que podrá ser en formato electrónico y distinto del oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, incluirá con suficiente claridad y separación los diferentes conceptos retributivos y las deducciones que correspondan.

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

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

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, se tengan que añadir 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 siguientes modalidades:

- De puesto de trabajo: comprenderán aquellos complementos que tenga que recibir, 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 diversa de aquello que sería la retribución por su cualificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende del ejercicio profesional en el puesto asignado. En este grupo se incluirán: quebranto de moneda, nocturnidad, etc.

- De calidad o cantidad de trabajo: el trabajador los recibirá, si procede, en razón de una mejor calidad o una mejor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

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

#### Artículo 27. Tabla salarial por categorías.

Se establece la obligación de abonar a los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo, que trabajen a jornadas completas y no sometidas a contratos formativos, los salarios indicados en el Anexo 1 del presente Convenio, en función de la categoría a la que pertenezcan.

#### Artículo 28. 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 diez años de antigüedad, se percibirá el 10 por ciento sobre el salario base.

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

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

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

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

#### Artículo 29. Revisión salarial.

2014: Se aplicará el IPC real de 2013.

2015: Se aplicará el IPC real de 2014.

#### Artículo 30. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias anuales a las que tendrán derecho todos los trabajadores, que se abonarán a razón de treinta días de salario base más antigüedad. Dichas pagas, que se harán efectivas como fecha tope el día 15 de los meses de Junio y Diciembre de cada año, se devengarán en los plazos siguientes:

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 del año en curso.

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

No obstante lo anterior, la empresa y el trabajador podrán acordar individualmente el prorrateo de cualquiera de las pagas extraordinarias durante las doce mensualidades, salvo que se trate de una afectación colectiva, en cuyo caso deberá acordarse conjuntamente con los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 31. Quebranto de moneda.

Al personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidad en orden al arqueo de caja, se le abonará, en concepto de quebranto de moneda una cantidad fija de 0,98 € por día efectivo de trabajo.

#### Artículo 32. Complemento Específico.

Se abonará un complemento específico al personal que preste sus servicios en el Aparcamiento Insur, y se le exija responsabilidad en el visualizado de cámaras y monitores como apoyo de la gestión y explotación de aparcamientos, preparación de documentación de incidencias, comunicación al personal de otras instalaciones, acuda a las incidencias detectadas, atención a las llamadas telefónicas e interfonía, actuará según los procedimientos establecidos para cada una de las situaciones que se presentaran, todo ello, dentro de las funciones que se encuentran recogidas en la disposición adicional tercera de la Ley 23/1992, de Seguridad Privada, y que se consideran expresamente fuera del ámbito de aplicación de la misma.

Dicho complemento será 4,50 € por día efectivo de trabajo en el Aparcamiento Insur.

Artículo 33. Plus de transporte.

Para suplir los gastos por concepto de desplazamientos desde su residencia hasta el Centro de Trabajo, los trabajadores percibirán la cantidad de 2,75 € por día efectivo de trabajo.

Artículo 34. Horas extraordinarias, horas complementarias y jornadas extraordinarias en el Aparcamiento Insur.

a) Horas extraordinarias:

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractual establecida o, en todo caso, de la que este convenio colectivo 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 por prevención de daños extraordinarios.

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 extra autorizadas legalmente.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias que se realicen.

Las horas que tengan la consideración de extraordinarias, podrán compensarse económicamente o con descansos a opción del trabajador. La hora extraordinaria se compensará económicamente; también podrá compensarse con descanso con incremento del 25% sobre la hora ordinaria.

b) Horas complementarias:

Se consideran horas complementarias aquellas horas que superan la jornada pactada en un contrato a tiempo parcial de duración indefinida, cualquiera que sea su fecha de celebración, y cuya posibilidad de realización está acordada en un pacto por escrito en modelo oficial.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, necesitando la aceptación del trabajador.

Se respetará el preaviso legalmente establecido, salvo en los supuestos en que exista una necesidad de recurrir a la realización de horas complementarias, no habiendo sido posible su previsión anticipada.

El cálculo de la retribución de horas extraordinarias y complementarias resultará de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria/complementaria} = \frac{\text{Salario anual}}{1.800} \text{ euros}$$

c) Jornadas extraordinarias en el Aparcamiento Insur.

A fin de cubrir todos los turnos de trabajo en el Ap. Insur durante los 365 días del año, los días festivos se realizarán jornadas extraordinarias de trabajo (8 horas), su ejecución tendrá carácter voluntario para los trabajadores, siempre y cuando el servicio quede garantizado.

La retribución de estas jornadas se fija en las siguientes cantidades:

1. Jornada extraordinaria turno de mañana: 80,00 euros.
2. Jornada extraordinaria turno de tarde: 81,70 euros.
3. Jornada extraordinaria turno de noche: 91,60 euros.

Artículo 35. Complemento de IT.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo acaecido dentro del horario laboral, así como de incapacidad temporal derivada de enfermedad común que requieran hospitalización, la empresa estará obligada a completar las prestaciones económicas correspondientes de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora que determinó la prestación mientras dure la hospitalización y período postoperatorio. El mismo tratamiento recibirán las bajas en las que haya existido intervención quirúrgica con ingreso hospitalario superior a 24 horas.

El mismo tratamiento recibirá cuando exista intervención con reposo y sin hospitalización.

## CAPÍTULO QUINTO

### Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 36. Jornada.

La jornada laboral anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a domingo, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, de conformidad con lo establecido en el art. 36 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1561/1995.

A más tardar dentro del último trimestre del año anterior, se establecerá un calendario laboral específico para 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, cuadrando necesariamente el total de la jornada anual.

Si por aplicación del calendario laboral se superara el número de horas anuales de trabajo establecidas en Convenio Colectivo, la empresa pactará directamente con los trabajadores, la retribución del exceso como horas extraordinarias.

#### Artículo 37. Descanso semanal.

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.º del Estatuto de los Trabajadores, de forma que resulten finalmente disfrutados tales periodos de descanso. En todo caso, el descanso entre jornada nunca será inferior a doce horas.

#### Artículo 38. Días festivos.

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo disfrutarán de los días festivos que legalmente le correspondan a tenor del respectivo calendario laboral. En caso de que no pudiesen disfrutar un determinado día festivo por cuadrarles en día de trabajo, se compensará por otro en jornada distinta, como máximo dentro de los dos meses siguiente y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal.

#### Artículo 39. Trabajo a turnos y trabajo nocturno.

Cuando se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso reglamentario de 15 minutos, se fijarán tres turnos, uno de mañana, que abarca desde las 7:00 horas hasta las 15:00 horas; otro de tarde, que abarca desde las 15:00 horas hasta las 23:00 horas; y el de noche, que abarca desde las 23:00 horas hasta las 7:00 horas del día siguiente, 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.

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

Tendrá la consideración de horario nocturno aquél que abarque a partir de las 22:00 horas hasta las 6:00 horas del día siguiente. Los trabajadores que presten sus servicios en este horario percibirán un plus equivalente al 18,21% del salario base/día, por jornada completa trabajada en dicho horario, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

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

#### Artículo 40. Vacaciones.

La licencia anual reglamentaria consistirá en 30 días naturales, que serán consecutivos salvo pacto en contrario y serán abonados a razón de 30 días de salario base. No obstante, para trabajadores con antigüedad superior a 10 años será de 31 días y para trabajadores con antigüedad superior a 20 años será de 32 días. 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. Las vacaciones se realizarán durante todo el año, quedando la posibilidad de concentrarlas dentro de los cuatro meses de verano, de junio a septiembre, sometido a la organización y necesidades de la empresa. Salvo pacto en contrario, las vacaciones no podrán coincidir con los periodos de máxima actividad de la empresa. En ningún caso el período de vacaciones podrá iniciarse en festivo.

La empresa propondrá a los trabajadores dentro del primer trimestre de cada año la distribución de los diversos periodos vacacionales de los trabajadores.

En ningún caso las vacaciones son compensables económicamente y su realización efectiva caducará, a menos que exista acuerdo expreso entre las partes, el último día del año natural correspondiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el apartado anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal

o a la de disfrute del permiso que, por aplicación de dicho precepto, le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque ya hubiera terminado el año natural al que correspondan.

Las vacaciones, una vez comenzado su disfrute, se suspenderán cuando el trabajador cause I.T. que obligue a su hospitalización. Una vez obtenida el alta, los días que resten sin consumir se disfrutarán en el período que el trabajador y la empresa acuerden.

#### Artículo 41. Permisos retribuidos.

Los trabajadores afectados por este convenio, previo aviso a la empresa y con posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con pleno derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestaran servicio por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

A. Por matrimonio: quince días naturales, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.

B. En caso de muerte del cónyuge, padres o hijos, tres días.

Dos días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días para el caso de afinidad y de cinco días para el caso de consanguinidad.

Se entenderá que existe desplazamiento para distancias superiores a 150 km.

C. Por nacimiento de hijo: dos días naturales. Por cambio de domicilio habitual: Un día.

D. Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador/a no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. Este permiso lo tendrá el trabajador/a, tanto para su asistencia personal al médico, como para los siguientes supuestos, siempre que convivan con él: hijos menores de ocho años, ascendientes mayores de setenta o con cualquier edad en el caso de tener reconocida oficialmente minusvalía superior al 30%.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a 18 h por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centro médico para someterse a las pruebas que fueran determinadas por prescripción facultativa. La justificación de los permisos médicos deberá acreditarse mediante el correspondiente parte en el que figuren las horas de asistencia.

E. Un día por matrimonio de un pariente de hasta segundo grado de consanguinidad o primer grado de afinidad.

F. Dos días por año para realizar trámites de adopción o acogimiento, siempre que estos no se puedan hacer fuera de la jornada laboral.

G. A los trabajadores que ostenten cargo de representación sindical se les concederá el permiso horario que legalmente esté establecido.

H. Las trabajadoras o los trabajadores, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

No obstante a lo anterior, podrán, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario, respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen, previa acreditación de la renuncia de la madre

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse de su trabajo, con pleno 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.

I. Quien por razón de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de 8 años o a un disminuido físico o psíquico o sensorial o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y, como máximo, de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generaran este derecho para el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada horaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en la que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos previstos en el art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

K. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

L. Tendrá la misma consideración que el matrimonio la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos, excepto para el del apartado A).

Se entenderá que existe desplazamiento para distancias superiores a 150 km.

#### Artículo 42. Licencias.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 64 de este Convenio, 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.

### CAPÍTULO SEXTO

#### Suspensión y extinción de la relación laboral

#### Artículo 43. Excedencias.

En materia de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo General de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes, o la legislación vigente.

#### Artículo 44. Suspensión del contrato de trabajo.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los trabajadores con los contratos de trabajo suspendidos por las causas relacionadas en el artículo 66 del Convenio Colectivo General de ámbito nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes y por las previstas en la legislación vigente.

#### Artículo 45. Extinción del contrato de trabajo.

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contrato de trabajo son las establecidas en la legislación vigente o por acuerdo entre los trabajadores y la dirección de la empresa.

En lo referente 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 estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

- Encargado: un mes natural.
- Taquillero: quince días.

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

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

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

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### Régimen Disciplinario

#### Artículo 46. Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con aquello que disponen los artículos siguientes:

#### Artículo 47. 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 puesto de trabajo sin causa o motivo que lo justifique, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o cause 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 debida 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 caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de residencia habitual.
6. La falta de aseo o de 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 esto 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 comporten riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo en la jornada laboral. Si tales discusiones produjeran escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

#### Artículo 48. 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/a, 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 su propio vehículo o el 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 49. Faltas muy graves.

Se consideran 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 trabajo 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 o el consumo de estupefacientes si repercute negativamente en 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, las agresiones y el acoso 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 ganado firmeza.

14. La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa que motiven descontento. También las noticias o documentos que se filtren a la calle por cualquier medio de comunicación con la posibilidad de producir perjuicios evidentes para la empresa.

15. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 50. Sanciones aplicables.

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

A. Faltas leves:

a.1) Amonestación verbal.

a.2) Amonestación escrita.

## B. Faltas graves:

b.1) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

## C. Faltas muy graves:

c.1) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

c.2) 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 que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, los restantes miembros de la representación a la cual pertenece, si existe.

El deber de instruir expediente contradictorio al representante aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente al cese en dicho cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, con carácter previo a la imposición de esta medida, habrá de dar audiencia a los delegados sindicales de la empresa, si existen, o a la sección sindical, si estuviera constituida en la misma.

5. La empresa, en todo caso, deberá dar traslado a los representantes de los trabajadores de las cartas de sanción que se impongan por faltas graves y muy graves.

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 la que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## TÍTULO SEGUNDO

## FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 51. Medidas para el Fomento de la Formación Profesional en la Empresa.

La firma del presente Convenio colectivo General comporta la adhesión al II Acuerdo Nacional de Formación Continua (FORCEM).

Todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo 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 Grados o Postgrados universitarios o de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores afectados por este Convenio colectivo 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.

c) A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajar a turnos en el centro de trabajo 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 con la máxima antelación posible, 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 asistencia a este tipo de cursos será obligatoria aun y cuando se programen fuera del horario habitual de trabajo, salvo justificación suficiente de imposibilidad de asistencia. La duración de la jornada y el curso si son consecutivos no podrán sumar más de 14 horas.

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 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 la empresa la decisión en facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

## TÍTULO TERCERO

### DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

Artículo 52. Derecho de representación.

Se establecen con carácter general los siguientes:

La empresa respetará el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

La empresa, al Delegado de que participe como miembro titular en las Comisiones negociadoras de los Convenios colectivos, le facilitará los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociador y durante toda su duración.

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Delegado de personal, 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.

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

Se podrá denegar por parte de la empresa 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 del Convenio Colectivo que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa.

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.

Los Representantes de los Trabajadores deberán dar un preaviso mínimo de 48 horas para la utilización de su crédito sindical salvo que se acredite mediante escrito de la central sindical correspondiente la urgencia y necesidad de la utilización del crédito sindical en plazo inferior. La no observancia de este preaviso o justificación será motivo suficiente para la denegación del uso del crédito.

Artículo 53. Información al Delegado de Personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconocen al Delegado de personal los siguientes derechos y facultades:

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.

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

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

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

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

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

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

El Delegado de personal observará sigilo profesional en lo referente a información o documentación 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 54. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, la empresa descontará 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 detrída.

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

#### Artículo 55. Garantías sindicales del Delegado de Personal.

El Delegado de personal no 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, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado, el 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.

Tendrá 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 podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de su representación legal.

Podrá 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. Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que dispone el Delegados de personal, a fin de prever la asistencia del mismo a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

## TÍTULO CUARTO

### SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Artículo 56. Criterios generales.

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, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

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

La empresa desarrollará 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 empresa 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 de la empresa.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, la empresa elaborará para todos sus centros de trabajo 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 y la seguridad laboral.

La empresa proporcionará a los trabajadores las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. 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, quedará acogida a la prestación de IT por riesgo durante el embarazo, si así se lo reconoce el servicio médico de la Seguridad Social.

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 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, la empresa viene obligada 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.

De acuerdo con la Ley 31/1995, el Delegado de prevención será el Delegado 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, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de los trabajadores.

La empresa desarrollará un curso de nivel básico de prevención de riesgos Laborales para el delegado de prevención que careciera del mismo al ser nombrado.

Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación al Delegado de Prevención en su condición de representantes de los trabajadores.

El tiempo utilizado por el Delegado de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

## TÍTULO QUINTO OTRAS MEJORAS

### Artículo 57. Seguro de invalidez y muerte.

La empresa se compromete dentro de los noventa días siguientes al registro del presente Convenio Colectivo, a constituir un Seguro de Accidentes de Trabajo para el caso de Invalidez o Muerte para todos sus empleados afectados por este Convenio Colectivo, asegurando un capital de 32.000 euros por trabajador. Además el/los beneficiarios/as recibirán el importe correspondiente a una mensualidad adicional.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán de acuerdo con el siguiente desglose:

1. Muerte.
2. Gran Invalidez.
3. Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad.
4. Invalidez total que le incapacita para el ejercicio de su trabajo habitual.

Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo conceda la Seguridad Social o Mutuas de Accidente.

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

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

### Artículo 58. Prendas de trabajo.

La Empresa entregará al personal las prendas de trabajo necesarias para el desempeño de su función.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las partes signatarias del presente convenio coinciden en la necesaria mentalización de la empresa y de los trabajadores en materia de seguridad y salud, recordando a las primeras su deber ineludible

de prestar la protección adecuada y eficaz a los trabajadores y a éstos, su diligencia y colaboración, como primeros destinatarios en cuantas medidas preserven su salud e integridad física.

La complejidad inherente a esta materia aconseja que las empresas pequeñas y las medianas, sin suficiente estructura para ello, concreten con empresas especializadas la necesaria evaluación inicial de riesgos y sus posibles revisiones y el asesoramiento adecuado para el seguimiento de la observancia estricta de sus obligaciones en todo lo atinente a seguridad y salud laboral.

Segunda. Protección del Medio ambiente.

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a los firmantes a plasmar en el presente convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medio ambiental de las empresas del sector. Para ello, las partes se comprometen a que la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente sean aspectos inseparables de la actuación cotidiana de las empresas y trabajadores/as adscritos al presente convenio, impulsando el estudio conjunto de las características medioambientales de los procesos y los productos utilizados en el sector y la elaboración de propuestas para su mejora y/o sustitución, cuando sea económicamente viable, por otros más respetuosos.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL 2013

Categoría	Importe
Encargado	1.041,96 euros/mes
Taquillero	960,33 euros /mes

TABLAS PAGAS DE VACACIONES Y EXTRAORDINARIAS DE JULIO Y NAVIDAD 2013

Categoría	Importe
Encargado	1.041,96 euros/mes
Taquillero	960,33 euros/mes

COMPLEMENTOS Y PLUSES 2013

Quebranto de monedas	0,98 euros/día
Plus de transporte	2,75 euros/día
Complemento específico	4,50 euros/día
Nocturnidad	1,36 euros/h

JORNADAS EXTRAORDINARIAS EN APARCAMIENTO INSUR

Jornada extraordinaria turno de mañana	80,00 euros
Jornada extraordinaria turno de tarde	81,70 euros
Jornada extraordinaria turno de noche	91,60 euros