



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2021, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Garaje Pleva, S. L. en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Garaje Pleva, S. L. (expediente C-022/2021, código 33100672012021), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 23 de noviembre de 2021, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 22 de diciembre del 2021.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—(P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA núm. 119, de 22-VI-2020) el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2021-11240.



CONVENIO COLECTIVO GARAJE PLEVA S.L.





Contenido

TÍTULO PRELIMINAR	3
CAPÍTULO PRIMERO	3
Artículo 1. Partes signatarias	3
Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial	3
Artículo 3. Ámbito temporal	3
Artículo 4. Vinculación a la totalidad	4
Artículo 5. Condiciones más beneficiosas	4
Artículo 6. Inaplicación temporal del Convenio por licitación pública	4
Artículo 7. Principio de igualdad	4
TÍTULO PRIMERO. DE LA RELACIÓN LABORAL	5
CAPÍTULO I.	5
Artículo 8. Período de prueba	5
CAPÍTULO II.	5
Artículo 9. Aspectos generales informadores del contrato de trabajo	5
Artículo 10. De la modalidad contractual	6
Artículo 11. Ceses	7
CAPÍTULO III.	7
Artículo 12. Organización del trabajo	7
Artículo 13. Clasificación profesional	8
Artículo 14. Grupos profesionales	8
Artículo 15. Definición del Grupo Soporte	8
Artículo 16. Definición del Grupo Operativo	9
Artículo 17. Sistema de promoción profesional y evaluación de capacitación profesional continuada	11
Artículo 18. Movilidad funcional	12
Artículo 19. Polivalencia funcional	12
Artículo 20. Interrupción temporal de actividad	13
CAPÍTULO IV.	13
Artículo 21. Conceptos salariales	13
Artículo 22. El salario: abono y acreditación	13
Artículo 23. Salario base	14
Artículo 24. Complementos salariales	14
Artículo 25. Antigüedad	15
Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias	16
CAPÍTULO V.	16
	1



Artículo 27. Jornada laboral.....	16
Artículo 28. Festivos y descansos.....	17
Artículo 29. Distribución irregular de la jornada.....	17
Artículo 30. Trabajo a turnos y trabajo nocturno.....	18
Artículo 31. Horas extraordinarias.....	18
Artículo 32. Vacaciones.....	18
Artículo 33. Permisos.....	19
Artículo 34. Plan de previsión social.....	21
CAPÍTULO VI.....	22
Artículo 35. Excedencias.....	22
Artículo 36. Suspensión del contrato de trabajo.....	23
Artículo 37. Extinción del contrato de trabajo.....	24
CAPÍTULO VII.....	25
Artículo 38. Clases de faltas.....	25
Artículo 39. Faltas leves.....	25
Artículo 40. Faltas graves.....	26
Artículo 41. Faltas muy graves.....	27
Artículo 42. Sanciones. Aplicación.....	28
TÍTULO SEGUNDO. Otras mejoras.....	29
Artículo 43. Seguro de Convenio.....	29
TÍTULO III. DISPOSICIONES ADICIONALES	
Disposición adicional primera. Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.....	30
Disposición adicional segunda. Descuelgue del Convenio.....	30

TÍTULO PRELIMINAR CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. Partes signatarias.

El presente Convenio colectivo ha sido concertado, de una parte, por la representación empresarial de la sociedad mercantil Garaje Pleva, S.L., y, de otro lado, por la representación de las personas trabajadoras ligadas a ésta por una relación laboral de carácter ordinario.

Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial

Las estipulaciones del presente Convenio colectivo regulan las condiciones por las que han de regirse las relaciones laborales de las personas trabajadoras que en la actualidad y en lo sucesivo presten servicios por cuenta de Garaje Pleva, S.L., con centro de trabajo sito en la calle Marqués de Casa Valdés, número 69, Gijón.

Se exceptúa la aplicación de este convenio colectivo para el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El personal de alta dirección se regirá según lo dispuesto en su contrato de trabajo y teniendo en cuenta el marco normativo fijado en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.

Artículo 3. Ámbito temporal.

1. El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2021, independientemente de la fecha de firma y publicación en el BOPA.

El Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

2. El presente Convenio quedará prorrogado por sucesivos períodos de un año si no hubiere sido denunciado por alguna de las partes signatarias con al menos dos meses de antelación a la fecha de cualquiera de sus vencimientos. En tal caso, las cuantías de los salarios base incluidos en el presente convenio se revisarán anualmente de acuerdo con el IPC real del año anterior en cada caso.

3. Serán competentes para denunciar el Convenio cualquiera de las partes que lo suscriben. La parte denunciante deberá presentar por escrito a la otra parte, con al menos dos meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia, la denuncia del Convenio. La parte denunciante enviará copia a la Autoridad Laboral competente.

4. Finalizado el plazo de vigencia y hasta tanto se negocie un nuevo Convenio seguirán rigiendo las condiciones pactadas en el texto del presente Convenio.

5. Si durante el período de ultra actividad, con la finalidad de negociar un nuevo Convenio de empresa, las partes no alcanzasen un nuevo acuerdo, se mantendrá vigente en su totalidad el texto del Convenio denunciado.



Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

1. El contenido del Convenio constituye un conjunto orgánico de carácter unitario e indivisible, quedando obligadas las partes al cumplimiento del mismo en su totalidad.
2. En caso de nulidades, anulaciones o invalidaciones de algún artículo del Convenio continuarán vigentes todos los apartados del mismo no afectados por el vicio invalidante.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Con la entrada en vigor del presente Convenio se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las condiciones más beneficiosas que las personas trabajadoras tengan reconocidas a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo. Dichas cantidades se denominarán “derechos adquiridos” y no serán ni revalorizables, ni absorbibles ni compensables.

Artículo 6. Inaplicación temporal del Convenio por licitación pública.

En consonancia con lo dispuesto en los artículos 35.1. n) y 122.2 ambos de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la empresa podrá proceder a inaplicar de forma transitoria el régimen salarial recogido en el presente Convenio colectivo, mientras dure la ejecución de un contrato administrativo afectado por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre.

En su lugar, aplicará únicamente a los trabajadores destinados a la ejecución del contrato administrativo y sólo durante los períodos de ejecución de dicho contrato, las condiciones salariales recogidas en el Convenio colectivo sectorial que resulte aplicable en cada momento a la actividad de la empresa, en la actualidad el Convenio Colectivo del sector de Transportes por Carretera del Principado de Asturias (código de Convenio número33001125011981).

Artículo 7. Principio de igualdad.

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.

TÍTULO PRIMERO. DE LA RELACIÓN LABORAL

CAPÍTULO I.

Condiciones de ingreso

Artículo 8. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba siempre que conste por escrito. Dicho período, será variable según sean los puestos de trabajo a cubrir y en ningún caso podrán exceder del tiempo fijado en la siguiente escala

- Técnicos titulados (jefe de área, Licenciado/Grado superior, jefe de sección, etc.); seis meses.
- Resto de personas trabajadoras (Supervisor de aparcamiento, Agente de aparcamiento, auxiliar de aparcamiento, etc.); tres meses.
- Contratos de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores que no excedan los seis meses de duración; un mes.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato de trabajo sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por alguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpirán, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo.

CAPÍTULO II.

Contratos de trabajo

Artículo 9. 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 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 persona trabajadora.
- b) Todo el personal disfrutará 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, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato.

c) El personal contratado a tiempo completo o jornada parcial que desee novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrá 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.

Artículo 10. De la modalidad contractual.

A. El contrato eventual regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

a.1) La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un periodo de doce meses y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los citados doce meses como límite máximo acumulado.

Quienes tengan con contrato eventual percibirán a su término la indemnización determinada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

a.2) Podrá concertarse dicho contrato para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios, aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

B. El contrato de interinidad regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida, que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato. La permanencia del sustituto una vez reincorporado el trabajador sustituido, supondrá la transformación del contrato temporal en indefinido.

Al amparo del artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, el personal contratado en virtud de un contrato de interinidad no tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación

C. El contrato por obra o servicio determinados está previsto para aquellas tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años.

Con efecto meramente ejemplificativo y sin carácter cerrado, el contrato por obra y servicio determinado está previsto para las siguientes causas:

c.1) Temporada de Verano

c.2) Temporada de Navidad

Artículo 11. Ceses

1. Cuando una persona trabajadora cause baja en la empresa, la empresa le facilitará un escrito o copia de finiquito antes de su firma, con el detalle de los conceptos salariales de la liquidación, al objeto de que aquél pueda realizar las comprobaciones y asesoramientos oportunos.

2. Los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa estarán obligados a preavisar a la dirección de la empresa, de manera fehaciente, por escrito y con acuse de recibo por parte de la empresa, con la siguiente antelación:

- 10 días de antelación cuando la relación laboral sea superior a un mes e inferior a 1 año de duración.

- 15 días de antelación cuando la relación laboral sea superior a 1 año de duración.

En cualquiera de los casos la falta de preaviso por parte del trabajador, dará lugar a que se deduzca de la liquidación los días de preaviso no dados.

CAPÍTULO III.

Organización del trabajo. Clasificación profesional. Movilidad geográfica y funcional

Artículo 12. Organización del trabajo

1. La organización técnica y práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

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

- a) Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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.
- e) Cualquier otra facultad necesaria para el buen funcionamiento del servicio que se presta ejercitada con arreglo a las Leyes vigentes.

Asimismo, la empresa en su atribución organizativa práctica del trabajo, establecerá el contenido de las prestaciones laborales objeto del contrato de trabajo, independientemente de la categoría profesional asignada, por cuanto el trabajador deberá asumir todas las tareas incluidas en el Grupo Profesional correspondiente.

De conformidad con lo previsto en los artículos 5 y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores, estos 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.

2. La empresa podrá implantar, previo aviso y/o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, según corresponda, los sistemas de medición y vigilancia del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores que estimen convenientes, de conformidad con la normativa vigente y respetando en todo momento la dignidad e intimidad de la persona trabajadora.

Artículo 13. Clasificación profesional.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente convenio colectivo serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones, formación, contenido general de las prestaciones a ejercer y demás parámetros aquí contenidos, siendo esta clasificación meramente enunciativa y sin que se deban tener provistos todos los grupos y niveles si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieren.

Artículo 14. Grupos profesionales.

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

- a) Grupo Soporte.
- b) Grupo Operativo.

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

Artículo 15. Definición del Grupo Soporte.

El personal encuadrado en este grupo se define por ser quien elabora las directrices, estrategia, objetivos y planificación de la empresa; se requiere de conocimientos especializados para dar apoyo, asistencia, consejos y asesoramiento al personal operativo; su dictamen es obligatorio antes de tomar cualquier decisión que afecte a su campo de especialización. A su vez este grupo profesional queda dividido en las siguientes categorías y niveles:

Nivel I:

1. Jefe de Área. –Quienes ejerzan dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, técnicas y específicas, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

2. Licenciado/Grado Superior. –Quienes estén en posesión de un título superior expedido por una escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, y ejerza dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, técnicas y específicas, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Nivel II:

3. Jefe de Sección. –Quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecutan de forma habitual las funciones técnicas y específicas determinadas. Puede tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de él depende.

4. Técnico Medio/Diplomado. –Quienes estén en posesión de un título de grado medio expedido por una escuela Técnica o Facultad Universitaria, y que bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecutan de forma habitual las funciones técnicas y específicas determinadas. Puede tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de él depende.

Nivel III:

5. 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. Puede tener asimismo asignadas funciones informáticas bajo la supervisión y orden de un superior.

Nivel IV:

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

Entre sus funciones estará, el detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, atender llamadas telefónicas, atenderá a clientes o usuarios facilitando todo tipo de información y asistencia.

Atenderá el servicio de mensajería interna, realizará el mantenimiento de inventarios, dará apoyo a labores de mantenimiento básico para garantizar la operatividad de las oficinas, garantizará el funcionamiento de equipos dando aviso de cualquier anomalía detectada, y realizará un seguimiento y control de servicios contratados o productos comprados.

Artículo 16. Definición del Grupo Operativo.

El personal encuadrado en este grupo se define por ser quien ejecuta, gestiona y desarrolla las tareas propias de la actividad. A su vez, este grupo profesional queda dividido en las siguientes categorías y niveles:

Nivel II:

Supervisor de Aparcamiento. –Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado/a o personal 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 y cajeros automáticos, 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. Así como la elaboración de documentos necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

El control de los accesos peatonales y de vehículos al centro de trabajo o establecimiento, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido de cuantos incidentes detecte de forma inmediata. 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, engrase, pintura básica, limpieza de rejillas, sumideros, papeleras. Mantiene en buen estado la taquilla, caja y cajeros, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda. 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. Atenderá las llamadas telefónicas del establecimiento.

Ordenará y situará los coches en el interior del aparcamiento, siempre que las especificaciones del centro así lo demanden.

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.

Nivel III:

Agente de aparcamiento. –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 encuentre adscrito.

Recoge, valora y cobra toda clase de tickets, vales o bonos, mediante el manejo de los ordenadores, cajeros automáticos u otras máquinas que la empresa ponga a su servicio, y cuida 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 cajeros, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda.

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

Controla y supervisa accesos, tanto peatonales como de vehículos, mediante los monitores que tengan instaladas, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido de cuantos incidentes detecte.

Ordenará y situará los coches en el interior del aparcamiento, siempre que las especificaciones del centro así lo demanden.

Nivel IV:

Auxiliar de Aparcamiento. –Es el personal que entre sus funciones tenga asignadas las de control de accesos, de entradas y salidas de vehículos y de dispositivos automáticos instalados para el control de entradas y salidas, uso de la maquinaria de qué disponga el centro de trabajo y procurar su correcto funcionamiento.

Conocerá la utilización de los mandos de fuerza y luz, de tal forma que mantendrá en todo momento el nivel necesario de luz y ventilación en el centro de trabajo.

Tendrá que atender el teléfono y el cobro de los servicios prestados, sustituirá en sus ausencias a agentes y efectuará la limpieza normal de los locales en la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento, engrase, pintura básica, limpieza de rejillas, sumideros, papeleras.

Ordenará y situará los coches en el interior del aparcamiento, siempre que las especificaciones del centro así lo demanden.

Las funciones de comprobación del estado de instalaciones o bienes y el control de accesos a aparcamientos y garajes, así como las actividades que se desarrollen desde los centros de control y otros puntos, podrán realizarse mediante la utilización de cámaras o videocámaras, sin que esta actividad tenga la consideración de servicio de video vigilancia.

Quedarán exentas de las zonas de vigilancias las dependencias privativas del personal que preste sus servicios en dichas instalaciones.

Artículo 17. Sistema de promoción profesional y evaluación de capacitación profesional continuada.

1. Con independencia de la facultad de contratación de nuevas personas trabajadoras, los ascensos, dentro del sistema de clasificación profesional contenido en los artículos precedentes, se llevarán a cabo teniendo en cuenta, al menos y con carácter enunciativo, algunos de los siguientes parámetros: titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, antigüedad e historial profesional, desempeño de una función de superior categoría profesional y superación de las pruebas que se propongan, que serán adecuadas al puesto a desempeñar; todo ello con sujeción a las facultades organizativas de la empresa.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando (Dirección, Encargado de área, Jefe de administración) y de especial confianza en cualquier nivel de estructura organizativa de la empresa se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

2. La comisión evaluadora será el órgano competente encargado de seguir y evaluar la carrera profesional, así como de decidir los ascensos. Estará compuesta por un miembro de la representación legal de las personas trabajadoras y por un representante de la Dirección de la empresa.

3. La comisión evaluadora será la encargada de examinar los ascensos que deban producirse en atención a las necesidades productivas que surjan en la empresa. Para ello, se fijarán en su seno los parámetros a tener en cuenta, de entre aquellos mencionados en el punto 1 del presente artículo, con el fin de determinar la idoneidad de la persona trabajadora en relación a un posible ascenso. Este proceso deberá estar regido por los principios de objetividad, transparencia y no discriminación.

4. En todo caso, en idénticas condiciones de idoneidad, se adjudicará el ascenso a la persona con mayor antigüedad en la empresa.

Artículo 18. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la personatrabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo o categoría profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a la representación legal de las personas trabajadoras.

3. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año, de ocho meses durante dos años, o por la realización ininterrumpida de funciones durante doce meses para el nivel I del grupo soporte I, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. En el caso de encomienda de funciones inferiores a las del grupo profesional que corresponda, por necesidades urgentes y perentorias de la actividad empresarial, se deberá mantener esta situación durante el tiempo mínimo imprescindible, conservando la persona trabajadora, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional.

4. Quedan exceptuados, en todo caso, del ascenso automático aquellas situaciones coyunturales por sustitución de personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo. Con independencia de lo anterior, la diferencia salarial correspondiente, si la hubiere, se abonará desde el primer día.

Artículo 19. Polivalencia funcional

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

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes y/o desempeñe durante mayor tiempo 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 20. Interrupción temporal de actividad.

Se entenderán como interrupciones temporales del trabajo aquellas transitorias, ajenas a la voluntad de las empresas y de sus personas trabajadoras, 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 personas trabajadoras 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 un máximo de siete días (salvo pacto de las partes), en cuyo caso las personas trabajadoras 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.

CAPÍTULO IV.

Régimen retributivo

Artículo 21. Conceptos salariales.

El salario de las personas trabajadoras incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio estará compuesto por la totalidad de las percepciones económicas, 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.

Artículo 22. El salario: abono y acreditación.

El salario corresponderá siempre a una dedicación 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 percibirá el salario proporcionalmente a la jornada real y efectiva que desarrolle, exceptuándose todas aquellas faltas y ausencias que sean justificadas y que se deban remunerar conforme a lo dispuesto en el presente Convenio, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral.

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 de la persona trabajadora serán satisfechas por ella misma, siendo nulo todo pacto en contrario.

El personal podrá percibir el día 15 de cada mes anticipos a cuenta por importe máximo del 90% de las cantidades devengadas. **En todo caso, la persona trabajadora deberá efectuar su solicitud antes del día 13 de cada mes.**

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará de manera individual a cada persona trabajadora, ya sea en formato físico o digital, como justificante del pago realizado.

Artículo 23. Salario base.

Se considera salario base la parte de retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de su clasificación profesional y que se contiene en la tabla salarial incluida a continuación:

Nivel	Grupo soporte	Grupo operativo	Año 2021
I	Jefe de Área.	Jefe de Servicio.	20.026,13 €
	Licenciado/Grado Superior.		
II	Jefe de Sección.	Supervisor aparcamiento.	16.805,25 €
	Técnico medio /Diplomado.		
III	Oficial Administrativo.	Agente de Aparcamiento.	15.277,50 €
IV	Auxiliar Administrativo.	Auxiliar de Aparcamiento.	14.550,00 €

El importe anual del salario de garantía para cada uno de los grupos y niveles indicados será distribuido en quince pagos de idéntico importe (doce mensualidades y tres pagas extraordinarias), a abonar proporcionalmente al tiempo trabajado.

Los incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del presente convenio se adecuarán conforme a los tipos porcentuales que se establezcan en el Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes.

Artículo 24. Complementos salariales

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 que hayan de recibir las personas trabajadoras se encuadrarán en los siguientes conceptos:

-Plus de festividad: aquellas personas trabajadoras que desempeñen su jornada laboral a lo largo de un día festivo tendrán derecho a este plus, cuya cuantía asciende a 90,58 euros por día festivo trabajado. Tendrán la consideración de días festivos aquellos que así sean designados como tales por la administración competente en el ámbito nacional, autonómico y local. La empresa, se compromete siempre que sea posible a un reparto equitativo de los festivos.

-Plus de nocturnidad: aquellas personas trabajadoras que realicen trabajos nocturnos, según lo dispuesto en el artículo 30 del presente Convenio, percibirán la cantidad extra de 6,94 euros/noche.

-Plus de turnicidad: aquellas personas trabajadoras que desempeñen su trabajo en un sistema de trabajo a turnos, conforme a lo establecido en el artículo cincuenta y siete del presente Convenio, devengarán el derecho a percibir este plus, cuya cuantía asciende a:

2 turnos/mes: 56 € mes

3 turnos/mes: 84 € mes

4 turnos/mes: 112 € mes

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

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

– De calidad o cantidad de trabajo. Se percibirán, 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 se perciben 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 25. Antigüedad.

A la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo, quedará sin efecto el régimen de antigüedad que venía siendo aplicable en la empresa y, en su defecto, se implantará el siguiente régimen de antigüedad:

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa, consistirán, en este orden, en quinquenios del cinco por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del artículo precedente, comenzando a computarse desde la firma del presente convenio, y fijándose un máximo de cuatro quinquenios.

2. Se respetarán, en todo caso, los derechos económicos adquiridos en concepto de antigüedad, tanto el consolidado como el que se encuentra en vías de consolidación, hasta la fecha de firma de este Convenio, por las personas trabajadoras que hubieran prestado servicios por cuenta de la empresa con carácter previo a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio colectivo. Estos derechos *ad personam* adquiridos por antigüedad no estarán sujetos a revalorizaciones y no serán compensables ni absorbibles ni movibles, figurando en la nómina como un concepto fijo anual y por el mismo importe durante la vida de la relación laboral y con el nombre de "antigüedad consolidada *ad personam*" en el recibo de salarios.

3. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas, y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria, excepto en el supuesto contemplado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales a las que tendrán derecho todas las personas trabajadoras, que se abonarán a razón de treinta días de salario base más antigüedad. Dichas pagas, que se harán efectivas en los meses de marzo (hasta el día 15), julio (hasta el día 15) y diciembre (hasta el día 19), 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 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.

Los períodos de baja por enfermedad o accidente no reducirán el tiempo de su devengo, existiendo el derecho a la percepción íntegra de las gratificaciones.

CAPÍTULO V.

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

Artículo 27. Jornada laboral.

1. La jornada laboral para las personas trabajadoras afectadas por este convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semanal y de 1.800 horas efectivas en cómputo global anual.

A efectos explicativos y delimitadores, se considera tiempo de trabajo efectivo todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, en el ejercicio de su actividad o de sus funciones.

En consecuencia, el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

2. En el caso de que la jornada máxima legal vigente en la actualidad se redujese por ley, se absorberá la reducción pactada.

3. Dentro del último trimestre de cada año se establecerá un calendario laboral para el año siguiente, en el que constarán la distribución de los días de trabajo al año, junto con el horario general de trabajo, los festivos y las vacaciones, sin perjuicio de que dicha distribución pueda sufrir modificaciones por causa organizativa de la empresa.

4. Se establece la obligatoriedad de registrar la jornada diaria de trabajo mediante el sistema que se determine por parte de la dirección de la empresa. En él se deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Cualquiera que sea la forma de registro utilizada, la empresa podrá supervisar la cumplimentación realizada por la persona trabajadora y consignar observaciones o información relevante que fuera precisa en dichos registros.

Artículo 28. Festivos y descansos.

1. El personal afectado por este Convenio colectivo disfrutará de los días festivos que legalmente le correspondan, tomando como tales las fiestas laborales que sean publicadas tanto en el Boletín Oficial del Estado como en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, incluidas las fiestas de ámbito local correspondientes al municipio de Gijón.

2. En el caso de que las personas trabajadoras no pudieran disfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de trabajo, se compensará por el pago de dicho festivo, tal y como se refleja en el artículo 24.

3. 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.

Artículo 29. Distribución irregular de la jornada

1. La empresa, al amparo de lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, podrá acometer una distribución irregular del tiempo de trabajo hasta el límite del cuarenta por ciento de la jornada laboral anual por cada uno de los años de vigencia del presente Convenio. Estas horas irregulares deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa, para atender picos de demanda, emergencias, compromisos de realización de servicios para terceros o cualquier otra circunstancia análoga que obligue a dar cumplimiento a obligaciones contraídas por la empresa.

Dichas horas irregulares deberán ser compensadas en el **año** siguiente a su realización. El descanso compensatorio será por días completos.

Deberá mediar un preaviso hacia la persona trabajadora de al menos cinco días previos a la realización de las horas irregulares.

2. Se respetarán, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario de doce horas entre distintas jornadas de trabajo.

3. En el supuesto de finalización de la relación laboral, los saldos que a este respecto se dieran entre persona trabajadora y empresa serán compensados en el recibo del finiquito.

Artículo 30. Trabajo a turnos y trabajo nocturno.

Siempre y cuando se establezca un sistema de trabajo 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 determinadas personas trabajadoras 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 ninguna persona trabajadora, salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

La persona trabajadora viene obligada a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de una hora, llamando a la empresa para comunicar la falta de relevo. El tiempo trabajado durante la espera, será compensado con el descanso correspondiente o abonado como hora extraordinaria.

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

La persona trabajadora menor de dieciocho años no podrá ser adscrita al turno o jornada nocturna ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la jornada máxima anual fijada en el presente Convenio colectivo.
2. A requerimiento de la empresa, las horas extraordinarias son obligatorias en todo caso y los trabajadores no podrán negarse a su realización.
3. La persona trabajadora, para la compensación de las horas extraordinarias realizadas, podrá optar entre tiempos de descanso equivalente, acumulables por trimestres naturales y disfrutables dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; o, en su caso, por el abono de las horas realizadas en igual cuantía al precio de una hora ordinaria de trabajo.
4. Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, 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 32. Vacaciones

1. 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, exceptuándose los meses de agosto y diciembre, por tratarse de los momentos de máxima demanda de servicios, por orden rotativo y de forma continuada, salvo acuerdo entre partes para fraccionarlas.

2. La dirección de la empresa, en méritos de la facultad organizativa del trabajo, propondrá, dentro del primer trimestre del año natural que se trate, la distribución de los diversos períodos vacacionales de la plantilla de la empresa, dependiendo de las funciones de cada puesto. Si durante el período vacacional coincidiera algún festivo oficial, se compensará dicho día con otro suplementario.

3. Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada, del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

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

4. Para la determinación de la cuantía retributiva a percibir durante el período vacacional, se tendrá en cuenta el promedio del salario real percibido durante los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones.

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 33. Permisos.

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes. En el caso de coincidir el día de matrimonio con el descanso semanal del trabajador, los 15 días empezarán a contar una vez finalizado dicho descanso semanal

b) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.

c) Durante tres días laborables, o cinco días si la persona trabajadora necesita realizar un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, en los casos de fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines.

d) Dos días laborables por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, de hijos, padres, cónyuges, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines.

Un día laborable por intervención quirúrgica ambulatoria de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines. Estos permisos podrán fraccionarse en medias jornadas, a petición del trabajador. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.

e) Además de lo establecido en el segundo párrafo de la letra d), un día más en el supuesto de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de

consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

f) Un día natural, por fallecimiento de tíos carnales, y sobrinos, afines y consanguíneos. En el caso de que ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.

g) Un día natural, por matrimonio de hermanos, hijos y padres, coincidente con el día de la boda.

h) Por la boda de un familiar de primero segundogrado, un día.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período de tiempo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.

j) Las trabajadoras embarazadas, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que la persona trabajadora no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. Este permiso lo tendrá la persona trabajadora, tanto para su asistencia personal al médico, como para los siguientes supuestos, siempre que convivan con él: hijos menores de catorce años, ascendentes mayores de setenta o con cualquier edad en el caso de minusvalías.

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

2. Tendrán derecho a ausentarse del trabajo y/o reducir la jornada laboral las personas trabajadoras, en los siguientes supuestos:

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo 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 llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

b) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

c) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán

derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución 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 retribuida.

3. Las reducciones de jornada y ausencias por motivos familiares contempladas en el apartado 2 de este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Su concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. Tendrá la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los derechos aquí descritos, excepto para el del apartado 1.a).

Artículo 34. Plan de previsión social

1. Se establece un nuevo sistema de previsión social de empleo aplicable a las personas trabajadoras de la empresa que cuenten al menos con un año de antigüedad en la misma y que voluntariamente deseen adscribirse al mismo y realizar las aportaciones que les correspondan de conformidad con lo establecido en el apartado siguiente.

2. Dicho plan de pensiones será de la modalidad de empleo, de promoción conjunta y de aportación definida, con una contribución empresarial anual, en beneficio de cada persona trabajadora incluida dentro del plan, de 10 euros mensuales. Esta contribución anual se mantendrá con vigencia indefinida mientras la persona trabajadora preste servicios dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, salvo manifestación en contrario de la persona trabajadora mediante petición expresa y fehaciente de baja en el plan de pensiones o por incumplimiento de la persona trabajadora de su obligación de contribuir.

La persona trabajadora que desee adscribirse al plan de pensiones para el empleo deberá comunicarlo por escrito a la empresa y deberá afrontar con cargo a su salario una aportación adicional al plan de pensiones de 3 euros mensuales. La aportación de la persona trabajadora se efectuará con cargo a su salario y figurará en sus nóminas mensuales en forma de descuento.

Las personas trabajadoras que se hallen en situación de excedencia verán interrumpidas las aportaciones efectuadas como contribución a su plan de pensiones mientras dure su suspensión contractual, reanudándose cuando vuelva a reincorporarse a la empresa.

En caso de que la persona trabajadora no comunique a la empresa por escrito su voluntad de incluirse en el plan de pensiones para el empleo o no asuma la aportación proporcional que le corresponda con cargo a su salario, se entenderá excluido del plan de pensiones para el empleo.

3. El plan de pensiones del sistema de empleo, tendrá la cobertura por las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, de conformidad con texto refundido de la Ley de regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su normativa de desarrollo.

4. La empresa y los representantes de los trabajadores cooperarán para buscar y contratar con una entidad aseguradora las coberturas asociadas al plan de pensiones de empleo, de conformidad con las condiciones expresadas en el presente artículo.

En caso de no encontrar una entidad aseguradora con la cobertura de los riesgos y con las condiciones detalladas con anterioridad, quedará sin efecto el contenido del presente artículo, sin que la empresa asuma ningún compromiso en cuanto al cumplimiento de las condiciones pactadas en el mismo.

Lo pactado en el párrafo anterior resultará igualmente aplicable en caso de que una vez contratado el plan de pensiones la entidad aseguradora modifique las condiciones de la póliza.

CAPÍTULO VI.

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 35. Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias, forzosas, o por cuidado de familiares. La excedencia forzosa y la de cuidado de familiares, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad, en los términos que se establecen en los siguientes apartados.

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

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

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

2. La excedencia por cuidado de familiares, previo aviso a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

- a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- b) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de duración de la excedencia por cuidado de familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o en más periodos.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

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

El trabajador 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, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

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

La persona trabajadora 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, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 36. Suspensión del contrato de trabajo.

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.
- d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero,

tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la empresa.
- n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 37. Extinción del contrato de trabajo.

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

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad de la persona trabajadora, 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:

- 30 días naturales, para quienes ejerzan funciones de jefatura de área, de sección o de centro, así como para quienes ejerzan labores de licenciatura, diplomatura o técnico tanto de grado medio o superior.
- Quince días naturales, para el resto de personal.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora 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 del resto de complementos que el trabajador percibiera.

De cumplimentar la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora, ésta 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 a la persona trabajadora 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.

Despido nulo. –Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de

centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.

CAPÍTULO VII.

Régimen disciplinario

Artículo 38. Clases de faltas.

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

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

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras 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 39. 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 el ámbito laboral.
6. La falta de aseo y decoro que sean exigibles para el mantenimiento de la imagen de la empresa ante el cliente u otra entidad y para el buen desarrollo de la actividad laboral con los compañeros.
7. El no mantenimiento de las instalaciones en perfecto estado de orden y limpieza, dejando en su área de influencia todo objeto y/o sustancia susceptible de causar un accidente o una lesión a su persona o a sus compañeros y no preservar en buen estado los materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, enseres, vehículos y documentos de la empresa.
8. 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.



9. 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.

10. En sus relaciones mutuas, con superiores, con clientes y proveedores, las personas trabajadoras deberán observar las normas comunes de cortesía y adoptar una actitud respetuosa y cordial evitando los insultos, gritos y tratos peyorativos.

11. El exceso en la utilización durante la jornada laboral de móviles personales, para la realización de llamadas de tipo personal, uso y envío de mensajería instantánea, navegación la red y otros usos lúdicos ajenos al contenido de la actividad laboral.

Artículo 40. 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 la propia persona trabajadora, 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 la persona trabajadora, 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 la persona trabajadora, 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, a la dirección de la empresa 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 41. 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 o toxicomanía 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 la persona trabajadora, sus compañeros o terceros.
12. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tiques, 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.

14. 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 discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 42. 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:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

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

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- 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 las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados/as 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 de los trabajadores.

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 SEGUNDO. Otras mejoras

Artículo 43. Seguro de Convenio.

1. La empresa se compromete a concertar un Seguro Colectivo de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional por los medios que sean, para cubrir las siguientes indemnizaciones:

- a) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 37.274,21 euros.
- b) Gran invalidez e Incapacidad permanente absoluta como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 37.274,21 euros.
- c) Incapacidad permanente total como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 37.274,21 euros.
- d) Incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 33.885,65 euros.

2. Será dictaminante para esta Póliza el Tribunal Médico competente, la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades y, en su caso, los Juzgados de lo Social y Tribunales Superiores.

3. Todo trabajador queda amparado a la presente póliza desde que se cumpla satisfactoriamente el período de prueba legal para su ingreso en la empresa.

4. Se anularán las pólizas voluntarias que actualmente existan en la empresa, aunque cubran otros riesgos, a fin de adaptarlas o cumplir los requisitos anteriormente expuestos.

5. Quienes teniendo al menos 10 años de antigüedad en la empresa causen baja en la misma por incapacidad permanente absoluta, percibirán además dos mensualidades de sueldo real.

TÍTULO III. DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio

1. De conformidad con el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio que estará compuesta, de un lado, por un representante de las personas trabajadoras, elegida por todos los miembros de la plantilla por acuerdo mayoritario y, de otro lado, por un representante de la empresa elegido por parte de la Dirección. La validez de los acuerdos de la Comisión requerirá la mayoría simple de sus componentes.

2. Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación del articulado del presente Convenio.



- Arbitraje sobre las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Y, en general, cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

3. Ambas partes convienen en someter a la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación, para que dicha Comisión emita el pertinente dictamen. Cuando la Comisión Paritaria sea requerida por cualquiera de las partes para intervenir en asuntos de su competencia, deberá reunirse en un plazo máximo de 15 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida su intervención.

4. De conformidad con lo establecido en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria se resolverán de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), o el que pudiera sustituirle durante la vigencia de este Convenio, incluyendo el procedimiento arbitral que pudiera estar articulado en el mismo al efecto.

Disposición adicional segunda. Descuelgue del Convenio.

Para la inaplicación de condiciones de este Convenio se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido que, en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias AISECLA, suscrito el 2 de octubre de 2003 por la Federación Asturiana de Empresarios FADE, la Unión General de Trabajadores de Asturias UGT y Comisiones Obreras de Asturias CC.OO., o el que le sustituya.

Dña. Dolores Martín Ibáñez

D. Rafael Álvarez González

Representante Legal Empresa

Delegado de personal

Acta final de la mesa negociadora del Convenio Colectivo de la empresa GARAJE PLEVA S.L., a 23 de NOVIEMBRE de 2021, reunida en pleno la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, tal y como se constituyó el pasado día 22 de NOVIEMBRE de 2021.

Por una parte, en representación de la empresa: DOLORES MARTIN IBAÑEZ, mayor de edad y en calidad de Administradora de la empresa GARAJE PLEVA, S.L.,.

Por otra parte, en representación de todos los trabajadores que conforman la plantilla de la empresa RAFAEL ALVAREZ GONZALEZ, mayor de edad y en calidad de Delegado de Personal.

Manifiestan

- I. Que las negociaciones del Convenio Colectivo de empresa han concluido en la presente sesión, por lo que, mostrando el pleno de la Comisión su acuerdo, se procede al levantamiento del acta final por la que se aprueba el Convenio Colectivo de la empresa GARAJE PLEVA S.L. y domicilio social en CL MARQUES DE CASA VALDES, 69 (C.P. 33202 – GIJON).
- II. Que, el Convenio Colectivo que se firma es fruto del acuerdo por unanimidad de las dos partes negociadoras. Ambas partes desean manifestar su conformidad con el acuerdo alcanzado.
- III. Según el acta de las últimas elecciones a representante de los trabajadores celebradas en la empresa, ha sido designado como delegado de personal D. RAFAEL ALVAREZ GONZALEZ.
- IV. A estos efectos, ambas partes reconociéndose recíprocamente plena capacidad y legitimación a tenor de lo dispuesto en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, han alcanzado los siguientes:

Acuerdos

Primero.- Las partes acuerdan la aprobación del Convenio Colectivo de la empresa GARAJE PLEVA, S.L., que es el que se adjunta como Anexo I.

Segundo.- El Convenio Colectivo de empresa de GARAJE PLEVA, S.L. extenderá su vigencia al personal incluido en su ámbito de aplicación.



Tercero.- El ámbito temporal del presente Convenio Colectivo se extenderá desde 01 de ENERO de 2021 hasta el 31-12-2025, en los términos y con las salvedades recogidas en el mismo.

Cuarto.- El contenido del Convenio Colectivo es vinculante en todos sus términos, no siendo susceptible de reservas, salvedades o interpretaciones particulares, más allá de aquellas para las que la Comisión Paritaria esté facultada.

La Comisión Paritaria del presente Convenio estará conformada por los siguientes miembros:

Por la patronal: Dña. DOLORES MARTIN IBAÑEZ

Por los trabajadores: D. RAFAEL ALVAREZ GONZALEZ

Quinto.- El Convenio original y firmado será remitido al Servicio de Relaciones Laborales de Asturias, dependiente Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica para su inscripción y publicación en el BOPA.

Sexto.- La Comisión deliberadora del Convenio Colectivo, autoriza a JOSE ANDRES GONZALEZ BERNARDO (Asesoría Labyfis, S.L.) para que realice los trámites y registro necesarios del presente Convenio.

Y, en prueba de su conformidad con lo expuesto, firman el presente Acta las respectivas representaciones en el lugar y fecha indicados, dándose por finalizadas las reuniones y por aprobado el Convenio Colectivo de la Empresa.

Firmas:

Por la empresa: Dña. DOLORES MARTIN IBAÑE

Por los trabajadores: D. RAFAEL ALVAREZ GONZALEZ.