

o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en ésta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Art. 6. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de treinta días, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores/as o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

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

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con lo demás trabajadores/as.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador/a para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico,

religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Art. 7. Clases de Sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves, las previstas en los apartados A y B. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves:

a) Amonestación.

b) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B. Por faltas graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

C. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación preprocesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

-Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

-Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

-Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones, la empresa deberá fijar las echas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Art. 8. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta 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.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un periodo de treinta días, el día a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

\*1322139\*

## ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo de ámbito provincial de GARAJES, APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE- código convenio 03000385011982-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 20/11/2013, suscrito por las representaciones de la Asociación Provincial de Empresarios de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de Lavado y Engrase y, de las CC. SS. Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente

establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.-

~~Alicante a veintidos de noviembre de dos mil trece.~~

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA,  
INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

Rafael Muñoz Gómez

CONVENIO COLECTIVO DE GARAJES,  
APARCAMIENTOS Y ESTACIONES DE LAVADO Y  
ENGRASE DE ALICANTE Y SU PROVINCIA.  
AÑO 2013.

CAPITULO I

Artículo 1º.- Ambito territorial y funcional.

El convenio regula las condiciones de trabajo de las empresas de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de Lavado y Engrase, que desarrollen su actividad en Alicante y provincia.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

El Convenio entrará en vigor desde el día de su firma, sin perjuicio de la fecha de su publicación en el B.O. de la Provincia, y su duración será de dos años (1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2014). Los efectos económicos serán desde el 1 de enero de 2013.

Artículo 3.- Rescisión, revisión o prórroga.

La denuncia a efectos de rescisión o revisión del Convenio deberá formalizarse por escrito, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del mismo.

En caso de no ser denunciado en tiempo y forma, se mantendrán las cláusulas normativas, perdiendo virtualidad las obligacionales. Lo mismo se entenderá, en el supuesto de ser denunciado y en tanto no se logre nuevo acuerdo.

Las modificaciones de las cuantías o conceptos retributivos no se producirán de forma automática, sino que siempre deberán ser resultado de la negociación para cada ejercicio.

Artículo 4º.- Compensación y Absorción.

Las mejoras establecidas en el presente Convenio serán absorbibles y compensables con las que anteriormente venía disfrutando el trabajador, a excepción del Plus de Asistencia que se regirá por el Artículo 20 de este Convenio.

Artículo 5º Garantía Ad personam.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimos, por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones actualmente implantadas en las distintas empresas que impliquen condición más beneficiosa para el personal, con relación a las convenidas, subsistirán como garantía ad personam para los que vengan gozando de ella.

Artículo 6º.- Legislación aplicable.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente; Convenio nacional del Sector de Aparcamientos y Garajes; demás disposiciones concordantes y de pertinente aplicación.

CAPITULO II.

Artículo 7.- Conciliación, Mediación y Arbitraje.

Se crea una Comisión Paritaria que estará compuesta por cuatro trabajadores de las Centrales Sindicales y cuatro de la representación empresarial, firmantes, elegidos entre los miembros de la Comisión deliberante, a la que se someterán las partes en primera instancia y cuyas misiones serán las siguientes:

1º.- La interpretación y aplicación del presente Convenio.

2º.- La vigencia y control del cumplimiento de lo pactado.

3º.- Todas las demás facultades que la normativa legal vigente le reconoce.

Dicha comisión podrá estar presidida por un Presidente que será elegido por los vocales que la integran, requiriéndose para su elección que haya mayoría.

Se fija como domicilio de dicha comisión el de Avenida Ramón y Cajal, 12, bajo, izquierda, 03003 Alicante.

CAPITULO III

Artículo 8º.- Jornada.

La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo.

Por acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar los periodos mínimos de descanso previstos en la Ley, y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Asimismo, la distribución de la jornada deberá facilitar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, haciéndolo compatible con la mejora de la productividad en las empresas.

Artículo 9º.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este Convenio, sin distinción de categorías, disfrutará de un periodo anual de vacaciones de 30 días naturales retribuidos, incrementado con los días festivos coincidentes en dicho periodo, bien sean de carácter nacional, autonómico o local. No tendrán la consideración de festivos, a los efectos del incremento del periodo, los domingos.

Estará comprendido entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, pudiendo llegarse, por necesidades del servicio, hasta el mes de octubre. No obstante, empresas y trabajadores podrán fijar un periodo de hasta setenta y cinco días a lo largo de todo el año, dentro de lo cuales no se podrán tomar vacaciones por considerarlo como temporada alta. En las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores, los trabajadores afectados podrán nombrar una comisión «ad hoc» de hasta un máximo de 3 representantes, tal y como establece el artículo 41 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Con dos meses de antelación la empresa confeccionará el calendario de vacaciones. Si por necesidad de la empresa se trasladara el disfrute de las vacaciones, por cada mes de desfase se añadirá un día.

Artículo 10º.- Festivos.

El turno de noche de los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos, independientemente de la fiesta que les siga.

Artículo 11.- Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se pagarán a razón de 10,81 euros por hora trabajada, respetándose los derechos adquiridos por mayor remuneración que por este concepto se esté abonando por las empresas.

Artículo 12.- Horas complementarias.

De acuerdo con lo previsto en el art. 12.5, c), párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente la ampliación del porcentaje máximo de realización de horas complementarias – en los contratos a tiempo parcial – hasta el 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas, y siempre que la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no exceda del límite legal que suponga la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Artículo 13º.- Final de jornada.

El trabajador, una vez iniciado el servicio dentro de la jornada laboral normal, deberá terminar el mismo, aún cuando la finalización de este servicio exceda de la jornada normal de trabajo, abonándose el exceso de ésta como horas extraordinarias, incluyéndose dentro de esta casuística la obligación de permanecer en el puesto de trabajo hasta ser efectivamente relevado, con un exceso máximo de tres horas.

Artículo 14º Licencias.

Todos los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

a).- 17 días naturales por razón de matrimonio o pareja de hecho legalizada del trabajador, pudiéndose acumular a las vacaciones anuales, con la condición de que si por la empresa se precisan sus servicios se podrá reducir el periodo de vacaciones de 30 días a sólo 15 días, acumulables a la licencia, disfrutando el resto de vacaciones cuando con venga a ambas partes.

b).- De 3 a 6 días naturales en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, ascendientes o descendientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Dentro de la localidad la licencia será de tres días, ampliándose un día por cada 200 kilómetros de distancia, hasta un máximo total de seis días.

c).- De 1 a 3 días naturales en caso de matrimonio de familiares hasta segundo grado de consanguinidad. Dentro de la localidad la licencia será de un día, ampliándose un día más por cada 200 kilómetros de distancia, hasta un máximo total de tres días.

d).- 4 días naturales en caso de alumbramiento de esposa, pudiéndose ampliar un día más caso de que el trabajador tenga que realizar desplazamientos fuera de la localidad en que tenga su residencia habitual.

e).- 3 días naturales en caso de traslado de domicilio fijo.

f).- El tiempo indispensable para la realización de exámenes a fin de obtener títulos de cursos académicos.

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

h).- Quien por razón de guarda legal tenga a su cargo directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución al menos, de un tercio y, como máximo, de la mitad de la duración de aquella.

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 no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye 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.

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

En todos los casos habrán de justificarse debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en el concurren.

#### CAPITULO IV

##### Artículo 15.- Salario base.-

El salario base aplicable al año natural 2013 es el que se establece en la tabla salarial que se acompaña como Anexo II, y que corresponde con la vigente al 31 de diciembre de 2012, incrementada con el 0,6 por ciento.

Las partes se comprometen a negociar en el primer trimestre del año 2014 el salario aplicable a dicho ejercicio.

##### Artículo 16.- Antigüedad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3º.- Los trabajadores que en 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, actualizándose en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del trabajador, llevando el resto al complemento de antigüedad definido en este Convenio, que quedará sometido a lo determinado en el mismo.

Artículo 17.- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Las gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y beneficios, serán de 30 días de salario base, plus convenio, antigüedad y complemento personal y se abonarán en las siguientes fechas:

- Gratificación de verano: antes del 15 de junio de cada año.

- Gratificación de Navidad: antes del día 20 de diciembre de cada año.

- Gratificación de beneficios: antes del 31 de marzo del año siguiente en que se devengue.

##### Artículo 18.- Plus Convenio y Plus de Idiomas.

En el presente Convenio, el Plus Convenio que venían percibiendo los trabajadores, por las quince pagas mensuales, será de 116,94 Euros cada mes.

Los trabajadores afectados por este Convenio que utilicen sus conocimientos de idiomas a requerimiento de la empresa, percibirán un plus de 38,75 Euros mensuales por el primer idioma que se exija, incrementándose dicha cifra un 36% por cada idioma que venga obligado a ejercer.

##### Artículo 19.- Plus de nocturnidad.

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

Tendrá la consideración de horario nocturno aquel que abarque de las veintidós horas a las seis horas de la madrugada o el periodo de ocho horas que establezcan las partes.

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

Los trabajadores contratados actualmente y exclusivamente en el turno de noche seguirán percibiendo el salario para ellos establecido con anterioridad a este Convenio. Aquel trabajador que perciba plus de nocturnidad aún estando sujeto a turnos rotatorios de mañana, tarde y noche, lo seguirá percibiendo como garantía ad personam.

##### Artículo 20.- Plus de Asistencia.

Se establece un Plus de asistencia de 1,15 Euros por día efectivamente trabajado, que se percibirá 264 veces al año, (22 días de trabajo por 12 meses al año) siempre que el trabajador asista puntualmente superando su jornada habitual las seis horas.

Este Plus de asistencia nacido en el año 2000 supuso un plus ex novo, no absorbible por los acuerdos de empresa o contrato individual de trabajo que creados unilateralmente por el empresario o fruto de un contrato individual viniera ya disfrutando el trabajador, por lo que, todos aquellos trabaja-

dores que con anterioridad a la firma del mencionado Convenio Colectivo del año 2000 recibieran esta denominación pasarán a llamarse Plus Extraordinario de Asistencia y se percibirá al margen del plus de asistencia regulado en este artículo.

Artículo 21º.- Quebranto de moneda.

Al personal que preste sus servicios en Caja y se le exijan responsabilidades en orden al arqueo de Caja, se le abonarán en concepto de quebranto de moneda 23,75 Euros por mes trabajado efectivo o las superiores cantidades que por este concepto venían percibiendo. Esta cantidad se fija por año consecutivo.

Artículo 22.- Organización.

Correspondiendo a la empresa la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, tanto la movilidad funcional, como la geográfica, así como cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo, respetarán lo previsto en los arts. 39 a 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En la ampliación de los turnos de trabajo, la empresa se obliga a que el descanso reglamentario semanal sea de dos días ininterrumpidos.

Artículo 23.- Complemento en caso de hospitalización y vigilancia de la salud.

Con independencia de las prestaciones de la entidad gestora por incapacidad temporal, debida a enfermedad común o profesional, accidente laboral o no laboral y sólo para los casos en que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que sumándolo a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% del salario base y plus de antigüedad, durante la aludida hospitalización y los 30 días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

Todo el personal afectado por el ámbito de este Convenio podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los/as trabajadores/as. La empresa facilitará este derecho a través de las mutuas de accidentes de trabajo.

Artículo 24º.- Premio de permanencia.

El personal que se jubile – cualquiera que sea la modalidad de jubilación - llevando en la empresa 15 años de servicio, percibirá una gratificación especial, por una sola vez, consistente en la cantidad de 626,65 Euros.

Artículo 25.- Jubilación anticipada.

Los trabajadores que reúnan los requisitos que la actual legislación exige, y opten por acogerse, bien a la jubilación anticipada a tiempo parcial, bien a la jubilación a los 64 años, deberán comunicar su decisión a la empresa con una antelación mínima de tres meses. Si ello exigiese la contratación simultánea de otro trabajador, la empresa se compromete a realizarlo en las condiciones o modalidades que la ley les permita.

Artículo 26º.- Seguro colectivo de Accidente.

Las empresas afectadas por este Convenio formalizarán en el término de un mes a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, un seguro colectivo de Accidente para todos los trabajadores, en virtud del cual se garantice a los beneficiarios la percepción de

10752,61 Euros, en el caso de fallecimiento del trabajador como consecuencia del accidente laboral. Esta cobertura tendrá una vigencia de un año. El beneficio de este Seguro Colectivo de Accidentes es independiente de las percepciones que por el mismo motivo conceda la Seguridad Social o la Mutua de Accidentes.

Artículo 27º.- Finiquitos.

Cuando un trabajador cause baja en una empresa, por finalización de su contrato temporal, ésta le facilitará un escrito o copia del finiquito antes de su firma, con el detalle de los conceptos salariales de la liquidación al objeto de que éste pueda realizar las comprobaciones y asesoramientos oportunos.

Artículo 28º.- Derechos y Garantías Sindicales.

Las empresas aplicarán la legislación en la materia, tanto en lo que se refiere al uso y número de horas previstas para los representantes sindicales, como en las restantes cuestiones.

Artículo 29º.- Utilización de Garaje y Aparcamiento por parte del trabajador.

El trabajador tendrá derecho durante las horas de trabajo a poder guardar su vehículo en el centro de trabajo, cuando exista espacio para ello.

Artículo 30º.- Contrato de trabajo y Minusválidos físicos.

Las empresas que necesiten contratar nuevos trabajadores, aceptarán las solicitudes de trabajo de minusválidos, siempre que sus limitaciones no les incapaciten para el desempeño del trabajo al que opten.

Artículo 31º.- Uniformidad reglamentaria.

La empresa entregará la vestimenta reglamentaria a los trabajadores de nuevo ingreso. Dichos uniformes se irán renovando cuando su uso los deteriore.

Artículo 32º.- Plus de ayuda de transporte.

Como ayuda de los gastos de transporte que haya de efectuar el trabajador de las empresas afectadas, siempre que se den los requisitos (a) y b)) que a continuación se indican, se establecen las cantidades (c) y d)) siguientes:

a).- Que la empresa no facilite medios de transporte para dicho desplazamiento.

b).- Que el centro de trabajo donde preste sus servicios esté ubicado a más de cuatro kilómetros contados a partir del casco urbano de la población.

c).- Las empresas abonarán dicho kilometraje, a partir del límite del casco urbano, en la cantidad de 0,19 céntimos de Euro por kilómetro que exista desde dicho punto hasta el centro de trabajo.

d).- Los trabajadores que tengan derecho a dicho plus, percibirán como máximo el importe de dos viajes por jornada completa de trabajo y en ningún supuesto percibirá más de 55,05 Euros mensuales.

Artículo 33.- Plus de comida.

Si por circunstancias excepcionales del trabajo y a requerimiento de la empresa, el trabajador se ve obligado a comer o cenar fuera de su domicilio, la empresa deberá abonarle la cantidad de 12,26 euros.

Artículo 34º Festivo y descanso.

A quienes trabajasen las horas habituales de la jornada de un día de descanso o festivo se les compensará con un Plus de 86,41 Euros, o bien, a instancia del trabajador, y siempre que sea viable para la empresa, se le compensará con un día de descanso dentro del trimestre siguiente.

Cuando coincida el descanso semanal con un día festivo la empresa vendrá obligada a dar un descanso adicional, como máximo dentro de los tres meses siguiente del día festivo.

Artículo 35º.- Plus Absentismo:

Los trabajadores percibirán un plus anual denominado de absentismo, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Absentismo individual Plus 2013

= 0% 440,00

<1% 352,00

<1,5% 264,00

<2,0% 176,00

<2,5% 88,00

>=2,5% —

El cálculo de absentismo se realizará dividiendo el total de horas perdidas por absentismo (de 1 de enero a 31 de diciembre) por el total de horas teóricas anuales, entendiéndose por horas teóricas, las horas ordinarias que figuran en el contrato de trabajo.

Para el cómputo del absentismo se excluirán únicamente las siguientes situaciones:

1.- Los accidentes de trabajo ocurridos durante la prestación efectiva de trabajo que requieran hospitalización y/o intervención quirúrgica.

2.- Los accidentes de tráfico «In itinere» que requieran hospitalización y/o intervención/quirúrgica. Si no la requiriesen, el trabajador deberá recuperar las horas perdidas.

3.- Las bajas por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo.

4.- El crédito horario sindical.

5.- Las licencias del artículo 14 del presente convenio.

No se excluye, consiguientemente, la baja por I.T. causada por enfermedad común o accidente no laboral iniciada durante las vacaciones.

El plus resultante será abonado en la nómina de febrero del año siguiente al de cálculo del absentismo.

Este plus será proporcional a la jornada de trabajo, correspondiéndose los importes indicados con contratos a jornada completa.

Artículo 36º.- Clasificación del puesto de trabajo.

En el anexo I del presente Convenio se reseña los grupos profesionales que recogen las diversas categorías en las empresas de aparcamiento con misiones netamente diferenciadas de las del personal habitual de garajes y estaciones de lavado y engrase.

Estas categorías son meramente enunciativas, sin que necesariamente tengan que tener las empresas trabajadoras en todos los puestos definidos, pues depende de la organización de cada una.

Cumpliendo con las recientes normas legales, procedemos a incluirlas en Grupos profesionales.

CLAUSULAS ESPECIALES.

PRIMERA.-El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la representación legítima de la Asociación Provincial de Empresarios de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de Lavado y Engrase de Alicante y por los Sindicatos de Comisiones Obras, CC.OO. y de la Unión General de Trabajadores, UGT, que reúnen las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores (R.D. Ley 1/1995), y que se reconocen mutuamente como interlocutores válidos para la negociación de este Convenio Colectivo, según consta en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora y hacen constar que el Convenio Colectivo, en todo su articulado, ha sido suscrito por la totalidad de miembros de ambas representaciones.

SEGUNDA.-Las partes intervinientes en el presente Convenio acuerdan que los atrasos salariales que hubieren serán abonados desde la firma del Convenio, en un plazo de tres meses.

TERCERA.- La Comisión Paritaria revisará, a final del primer año de vigencia del Convenio, las posibles disfunciones que se hayan podido producir en la organización de las vacaciones. En el caso de entender que se ha incrementado la conflictividad, podrán modificar la redacción del art. 9 del convenio, para adaptarlo a la redacción del convenio anterior.

CUARTA.- INAPLICACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

1.- Las empresas, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, podrán inaplicar las materias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

2.- Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

3.- Para la efectividad de los anteriores medidas, deberá desarrollarse, en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores, un periodo de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

4.- La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

5.- Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, o representaciones sindicales, si las hubiere, que en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

6.- El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOCV 08-07-2010) o posteriores, que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

7.- En las empresas en las que no exista representación legal de los mismos, éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de una máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por éstos democráticamente o a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo. En este segundo supuesto, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

En todos los casos, la designación deberá realizarse en el plazo cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. Los acuerdos de la comisión requerirán el voto de la mayoría de los miembros.

8.- En caso de acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá de la vigencia establecida en el presente Convenio Colectivo.

9.- Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, se levantará acta de las actuaciones realizadas y se remitirá, a la Comisión Paritaria, la documentación aportada durante el periodo de consultas y en su caso, las alegaciones que cada una de las partes hayan podido realizar. La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo de siete días para resolver la inaplicación solicitada.

Caso de no alcanzar acuerdo la Comisión Paritaria remitirá, en el plazo de 5 días, la documentación y actuaciones al Consejo Tripartito para el desarrollo de las Relaciones Laborales y la negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana quien resolverá la discrepancia surgida entre la empresa y los representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable a que se refiere el art. 82.3 E.T.

La resolución de la discrepancia podrá ser adoptada por la Comisión Permanente o por un árbitro nombrado de común acuerdo por las partes o designado por la citada Comisión en los supuestos y con arreglo al procedimiento establecido en el Decreto 88/2013, de 5 de julio, del Consell o norma que lo sustituya.

QUINTA.- PLAN DE IGUALDAD.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 100 trabajadoras/es, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

A efectos de los regulado en el presente Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, según lo cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas de más de 100 trabajadoras/es incluidas dentro de su ámbito de aplicación y cuya finalidad es facilitar a estas últimas la aplicación e implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

#### A. Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007 los planes de igualdad de las empresas con un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### B.- Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo, y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

De todo ello las empresas darán cuenta por escrito a los representantes de los trabajadores, pudiendo éstos emitir el correspondiente informe si así lo estiman adecuado.

El diagnóstico de situación deberá proporcionar datos desagregados por sexos en relación, entre otras, con algunas de las siguientes cuestiones:

- a).- Distribución de la plantilla en relación en edades, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación.
- b).- Distribución de la plantilla en relación con tipos de contrato.
- c).- Distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios.
- d).- Distribución de la plantilla en relación con ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.
- e).- Distribución de la plantilla en relación con la representación sindical.
- f).- Ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato.

g).- Niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras.

h).- Excedencias último año y los motivos.

i).- Promociones último año especificando Grupo Profesional y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica.

j).- Horas de Formación último año y tipo de acciones formativas.

Igualmente deberán diagnosticarse: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

#### C. Objetivos de los planes de igualdad.

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y, entre otros, podrán consistir en:

a).- Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

b) Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mano y/o responsabilidad.

c).- Establecer programas específicos para la selección/promoción de mujeres en puestos en los que estén subrepresentadas.

d).- Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.

e).- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

f).- Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

g).- Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.

h).- Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.

i).- Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.

j).- Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

k).- Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

D.- Competencias de las Empresas y los Representantes de los Trabajadores en la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio.

Será competencia de la empresa realizar el diagnóstico de situación. La documentación que se desprenda de dicho diagnóstico será facilitada a efectos de informe a los representantes de los trabajadores.

Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones (de más de 100 trabajadoras/es) deberán negociar con los representantes de los trabajadores el correspondiente plan de igualdad sin que ello prejuzgue el resultado de la negociación ya que, tanto el contenido del plan como las medidas que en su caso deban adoptarse dependerán siempre del diagnóstico previo.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe si así lo estiman oportuno.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente convenio colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los artículos anteriores respecto los diagnósticos de situación y planes de igualdad.

#### ANEXO I

##### GRUPOS PROFESIONALES.

I.- Grupo profesional administrativo.

- 1).- Jefe de Sección.
- 2).- Jefe de Negociado.
- 3).- Oficial de 1ª.
- 4).- Oficial de 2ª.

5).- Auxiliar Administrativo.

6).- Aspirante 16-17 años.

II.- A) Grupo profesional de Explotación.

Aparcamiento: A) 1).- Encargado estacionamiento.

2).- Aparcador Jefe de Turno.

3).- Guarda/Aparcador/Operario.

4).- Taquillero/a.

Garaje: B) 1).- Encargado general de 1ª.

2).- Encargado general de 2ª.

3).- Encargado almacén.

4).- Engrasador lavacoches diario.

5).- Guarda/Aux. día y noche diario.

Lavado y

Engrase C) 1).- Encargado de 1ª

2).- Encargado de 2ª

3).- Engrasador y lavacoches.

Talleres D).- 1).- Auxiliar/limpiador diario.

2).- Trabaj. Prácticas 1º año.

3).- Trabaj. Prácticas 2º año.

#### ANEXO II

TABLA SALARIAL 2013.

CATEGORIA MENSUAL/DIARIO

Jefe de Sección 950,03

Jefe de Negociado 918,37

Oficial Primera 865,61

Oficial Segunda 840,62

Auxiliar Administrativo 823,34

Aspirante 16 a 17 años. 538,35

Personal de aparcamiento

Encargado estacionamiento 918,37

Aparcador Jefe de turno 886,68

Guarda/Aparcador/Operario (diario) 28,79

Taquillero/a 855,04

Personal de Garaje

Encargado general de primera 822,60

Encargado general de segunda 810,88

Encargado de almacén 796,19

Engrasador lavacoches (diario) 27,02

Guarda/Auxiliar día y noche (diario) 26,34

Personal de Lavado y Engrase.

Encargado de primera 822,60

Encargado de segunda 810,88

Engrasador y Lavacoches 772,99

Personal de Talleres.

Auxiliar/Limpiador diario 26,34

Trabajador en prácticas 1º año 9,51

Trabajador en prácticas 2º año 17,61

MENSUAL/DIARIO

Pluses de Convenio

Art. 11.- Horas Extras. 10,81

Art. 18.- Plus de Idiomas. 38,75

Art. 18 Plus Convenio 116,94

Art. 20 Plus Asistencia 1,15

Art. 21 Quebranto Moneda 23,75

Art. 24 Premio Permanencia 626,65

Art. 26 Seguro Colectivo Accidentes Laborales 10752,61

Art. 32 Plus Transporte (0,19/Km) 55,05

Art. 33 Plus de Comida 12,26

Art. 34 Plus Festivo Trabajo 86,41

Art. 35 Plus Absentismo:

Absentismo Plus

Individual 2012

0 0% 440,00

<1% 352,00

<1,5% 264,00

<2,00% 176,00

<2,5% 88,00

>=2,5% —

\*1322143\*

## ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTO DE ALCOY

#### EDICTO

De conformidad con el que disponen los artículos 59 y 61 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace pública la notificación de carácter colectivo del inicio de los expedientes sancionadores en materia de tráfico que se indica, ya que intentada la notificación en el último domicilio conocido, esta no se ha podido realizar por encontrarse en paradero desconocido, estar ausente en el domicilio de la notificación o rechazarla.

Contra la indicada denuncia podrá formular por escrito, ante la Alcaldía, las alegaciones que considere convenientes en defensa suya, con la aportación o proposición de pruebas, en el plazo de 20 días naturales, contados desde el día siguiente de la publicación de esta notificación en el Boletín Oficial de la Provincia. Transcurrido dicho plazo sin que haya hecho uso del derecho a formular alegaciones, esta notifica-

ción se considerará propuesta de resolución, que se elevará al órgano competente para que dicte la resolución sancionadora correspondiente.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69.1 de la Ley sobre Tráfico 18/2009, la responsabilidad por las infracciones a lo que se dispone en esta ley recaerá directamente en el autor del hecho en que consista la infracción.

En su virtud, se le requiere para que nos identifique al conductor del vehículo en el plazo de 15 días naturales desde la presente notificación, advirtiéndole que en caso de incumplimiento sin causa justificada será sancionado como autor de falta grave, con sanción pecuniaria cuyo importe será el doble de la infracción original en el caso de las infracciones leves, y del triple en el caso de las infracciones graves o muy graves.

- En los supuestos en que no tenga lugar la detención del vehículo y éste no tuviese asignado un conductor habitual, será responsable el conductor identificado verazmente (con la aportación del contrato laboral o mercantil) por el titular o arrendatario a largo plazo