Consejería de Trabajo y Política Social

10375 Resolución de 19-08-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo Aparcamientos y Garajes de la C.A. de Murcia.- Exp. 37/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de Aparcamientos y Garajes de la C.A. de Murcia, (Código de Convenio número 3002505) de ámbito Sector, suscrito con fecha 31-05-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Deposito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE nº 135, de 06.06.1981).

Resuelvo

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

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 19 de agosto de 2005.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma, el Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna.**

III Convenio Colectivo para Aparcamientos y Garajes de la Comunidad de Murcia

Convenio 2005-2008

Artículo 1.- Ambito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo, suscrito entre la Asociación de Aparcamientos de Murcia y las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, será de aplicación a todas las empresas de la Comunidad de Murcia, cuya actividad se refiere a aparcamientos y garajes. Tanto las empresas concesionarias como las que sin serlo se adhieran a este convenio.

Artículo 2.- Ambito personal.

Se entiende por personal laboral el no excluido de la legislación laboral común.

Artículo 3.- Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia», previo registro en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, entrará en vigor a todos los efectos y tendrá fuerza obligatoria para las partes, desde el 1 de Enero de 2005.

Su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2008.

La denuncia del presente convenio se producirá automáticamente un mes antes de su caducidad, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

Artículo 4.- Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión de las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 5.- Condiciones generales de ingreso del personal.

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

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

Artículo 6.- Periodo de prueba.

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

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

Personal Superior y Técnico: Seis meses.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo

del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 7.- Contratos de trabajo.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial y a través del INEM, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas contratarán en su plantilla el porcentaje para minusválidos que esté establecido en la legislación vigente.

Artículo. 8.- 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 ese 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 trabajador.

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

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

Artículo 9.- Contratos formativos.

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

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

A-2) Cuando el contrato en prácticas se concierte con una duración inferior a dos años las partes podrán

prorrogar por periodos de seis meses dicha duración, sin que se supere en ningún caso el citado periodo máximo de dos años.

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

A-4) Se podrán concertar contratos en prácticas dentro del grupo profesional Superior y Técnico, del Administrativo e Informático, salvo para las categorías profesionales de ordenanza, telefonista, auxiliar y aspirante administrativo, y del de Explotación, salvo para las categorías profesionales de auxiliar de aparcamiento y personal de limpieza.

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

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

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

Cuando las empresas incumplan en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en fraude de Ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 11,2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

B-3) Finalizado el periodo de formación la empresa deberá extender a favor del trabajador un certificado en el que conste la duración del mismo y el nivel de formación teórica y práctica adquirido. Si el trabajador continúa efectuando trabajos en la empresa se le promocionará a la categoría profesional cuyo aprendizaje haya realizado

y percibirá el salario correspondiente fijado por el Convenio Colectivo.

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

B-4) De acuerdo con la naturaleza del contrato de formación se estima que determinadas categorías profesionales, no son susceptibles de ser objeto de esta modalidad contractual por la prácticamente nula formación profesional teórica que requieren dichas funciones y por el mínimo adiestramiento que comportan tales cometidos.

Así solo se podrán concertar contratos de formación para las siguientes categorías profesionales: Aspirante administrativo, Agente de aparcamiento, Cajero/Taquillero y Ayudante de mantenimiento.

B-5) El salario que habrá de percibir este personal referido a un tiempo de trabajo efectivo equivalente al 85% de la jornada máxima prevista en Convenio Colectivo, no podrá ser inferior al 85 por ciento del Salario Mínimo de Garantía fijado en el Convenio Colectivo General, con independencia del tiempo de duración de prestación de servicios.

Artículo 10.- Contrato a tiempo parcial.

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

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

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

Artículo 11.- Contratos de duración determinada.

A) El contrato eventual regulado en el artículo 15, 1b) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

A-2) Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

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

B) El contrato de interinidad regulado en el artículo 15, 1 c) del Estatuto de los Trabajadores, permitirá sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos, 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

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

C) Contrato por obra o servicios determinados. A efectos de lo previsto en el artículo 15, 1, a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, amén de los contenidos u objetos de este tipo contractual, de carácter general, se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes:

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

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

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

D-1) Podrá concertarse con personas desempleadas, jóvenes de edad comprendida entre 18 y 29 años, parados que lleven al menos un año inscritos como demandantes de empleo, mayores de 45 años y minusválidos.

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

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

En caso de extinción por causas objetivas y declarada procedente, percibirá el trabajador una indemnización equivalente a 20 días de salario por año de servicio,

prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 12 mensualidades.

En caso de extinción por causas objetivas y declarada improcedente, la cuantía de la indemnización será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

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

D-4) No podrá utilizar esta modalidad de contratación la empresa que en los 12 meses anteriores hubiera realizado despidos por causas objetivas declarados improcedentes o hubieran procedido a un despido colectivo. En ambos supuestos la limitación a su utilización se circunscribirá a la cobertura de puestos de la misma categoría o grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

E) Es el contrato fijo de centro de trabajo.

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

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

Artículo 12.- Clasificación profesional.

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

Artículo 13.- Grupos profesionales.

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

A) Personal Superior y Técnico, grupos profesionales 6/7 del A.C.V.

B) Personal Administrativo e Informático, grupos profesionales 2/3/4/5/6 del A.C.V.

C) Personal de Explotación, grupos profesionales 1/2/3/4/5 del A.C.V.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos 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.

Dentro de los grupos profesionales, y de su división orgánica y funcional, se ubicarán las comúnmente denominadas categorías profesionales de técnicos, administrativos, empleados, operarios y subalternos.

Artículo 14.- Definición del grupo profesional superior y técnico y de sus categorías profesionales.

A) El grupo profesional del personal Superior y Técnico comprende quienes, en posesión de Título Superior, de grado Medio, con Diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o los que careciendo de titulación acreditan preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

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

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

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

Artículo 15.- Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.

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

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

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

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

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

I.B.5) Aspirante Administrativo.- Es aquel personal de 16 años y que sin formación profesional, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional Administrativo.

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

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

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

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

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

II.B.2) Programador.- Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona

organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

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

Artículo 16.- Definición del grupo profesional de explotación y de sus categorías profesionales.

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

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

Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, se reducirán las horas de trabajo de los días laborables inmediatamente siguientes, de manera que el cómputo de horas de trabajo semanal no exceda de 44 horas.

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

La recogida, valoración y cobro de tickets, el cobro de servicios varios, la verificación y el control de caja, la

práctica de liquidaciones y cuadros dinerarios, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de empresa y el cobro de recibos.

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

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

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

C-3) Oficial Mantenimiento.- Es aquel personal con conocimiento sobre mecánica, electricidad, electrónica y demás oficios relacionados con las instalaciones de los centros de trabajo o establecimientos de la empresa, que tiene a su cargo su mantenimiento, cuidado y reparación. Vigilará en todo momento de correcto funcionamiento y perfecto estado de conservación, efectuando dichas tareas él mismo o a través de sus ayudantes, tanto los necesarios controles y pruebas rutinarios como las reparaciones que sean necesarias para la buena marcha de dichas instalaciones.

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

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

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

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

Verifica el control y cuadro de la caja, entrega la recaudación o efectúa su ingreso, siguiendo las

instrucciones superiores que reciba y elabora cuantos documentos sean necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

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

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

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

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

C-7) Trabajador en Formación.- Es aquel personal de 16 años o más, que sin formación profesional específica, dentro de los plazos y en los términos legales establecidos, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional del personal de Explotación.

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

C-8) Personal de Limpieza.- Es aquel personal mayor de 18 años, encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Artículo 17.- Facultades organizativas del trabajo.

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo o dependencias de las empresas es facultad de la Dirección de las mismas, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

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

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

- Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

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

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

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

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

Artículo 18.- Rendimientos productivos.

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

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

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

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

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

Artículo 19.- Movilidad funcional.

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la

Dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente el trabajador.

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

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

Salvo que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo, si coincide con el de su jornada habitual, debiéndose abonar siempre los gastos ocasionados por el desplazamiento.

Artículo 20.- Trabajos de categoría profesional superior.

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

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

Artículo 21.- Trabajos de categoría profesional inferior.

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

Artículo 22.- Polivalencia funcional.

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

En tales casos, corresponderá otorgarle al trabajador la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes

en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Artículo 23.- Interrupción temporal de actividad.

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

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

Artículo 24.- Movilidad geográfica.

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

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

En el caso de desplazamientos se estará igualmente a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 25.- Salario base.

Será el que se establece para las distintas categorías desglosándose en relación a los años de vigencia de la siguiente forma:

Año 2005

Una subida correspondiente al IPC previsto para el año 2005 incrementado en 1% y con revisión salarial

sobre la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto, que se hará efectiva el mes siguiente a la publicación del IPC.

Año 2006

Una subida lineal de 40 euros desde enero de 2006

Año 2007

Una subida correspondiente al IPC previsto para el año 2007 incrementado en 1% y con revisión salarial sobre la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto, que se hará efectiva el mes siguiente a la publicación del IPC.

Año 2008

Una subida lineal de 60 euros desde enero de 2007

Artículo 26.- Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias anuales, que se abonarán a razón de 30 días de sueldo base más antigüedad más diferencia personal de antigüedad. Dichas pagas que se harán efectivas en los meses de marzo (antes del día 15), julio (hasta el día 15) y diciembre (tres días anteriores al día 22), se devengarán en los plazos siguientes:

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

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

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

Se permiten los acuerdos internos de empresa para prorratear el pago de todas o algunas de las pagas extraordinarias entre los meses del año.

Artículo 27.- Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad, de acuerdo con el art. 49 del Convenio Nacional, se regirá por las siguientes normas:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.- Quienes a 31 de diciembre de 1998 perciban una cantidad superior sumando la antigüedad y la diferencia personal de antigüedad, a al que surja de aplicar los porcentajes determinados en este artículo, dicha diferencia la percibirán, como complemento llamado «Diferencia personal de antigüedad», dicha diferencia, que tendrá el carácter de complemento personal no absorbible ni compensable, y que experimentará las mismas variaciones porcentuales que en lo sucesivo afecten al salario base de convenio de la categoría del trabajador.

Artículo 28.- Quebranto de moneda.

Al personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidad en orden al arqueo de caja, se abonará, en concepto de quebranto de moneda, las siguientes cantidades: se elevarán en el IPC previsto incrementado en un 2% para cada año de vigencia y con una revisión anual equivalente a la diferencia entre IPC real y previsto, que se hará efectiva al mes siguiente de la publicación oficial del IPC.

Artículo 29.- Plus de nocturnidad.

La jornada nocturna es la que se realiza de las 22 a las 6 horas de la mañana.

El personal que realiza su trabajo dentro del horario antes citado, percibirá por cada hora trabajada en concepto de nocturnidad las siguientes cantidades, sobre la hora ordinaria: se elevarán en el IPC previsto incrementado en un 2% para cada año de vigencia y con una revisión anual equivalente a la diferencia entre IPC real y previsto, que se hará efectiva al mes siguiente de la publicación oficial del IPC.

Artículo 30.- Plus de transportes.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá un plus de transporte por cada día efectivo de trabajo, de naturaleza extrasalarial se elevarán por importe de IPC previsto incrementado en un 2% para cada año de vigencia y con una revisión anual equivalente a la diferencia entre IPC real y previsto, que se hará efectiva al mes siguiente de la publicación oficial del IPC.

Artículo 31.- Plus de custodia de llaves.

Para compensar las funciones de movilidad de vehículos con motor en marcha que habitualmente se precise se establece un plus de custodia de llaves se elevarán por importe de IPC previsto incrementado en un 2% para cada año de vigencia y con una revisión anual equivalente a la diferencia entre IPC real y previsto, que se hará efectiva al mes siguiente de la publicación oficial del IPC.

El abono de este plus está vinculado a que el agente de aparcamiento tenga la obligación de mover los vehículos (con motor en marcha).

Artículo 32.- Dietas.

En los casos en que haya derecho a devengarse dietas por desplazamientos, la cuantía de las mismas

será igual para todas las categorías profesionales se elevarán con arreglo al importe de IPC previsto incrementado en un 2% para cada año de vigencia y con una revisión anual equivalente a la diferencia entre IPC real y previsto, que se hará efectiva al mes siguiente de la publicación oficial del IPC.

El alojamiento y la manutención serán por cuenta de la empresa

Artículo 33.- Descansos y festivos.

Cuando por circunstancias extraordinarias, un trabajador no pueda disfrutar un descanso semanal o un festivo se le abonará las siguientes cantidades, además del salario correspondiente: se elevarán en el IPC previsto incrementado en un 2% para cada año de vigencia y con una revisión anual equivalente a la diferencia entre IPC real y previsto, que se hará efectiva al mes siguiente de la publicación oficial del IPC.

Artículo 34.- Horas extraordinarias.

Salvo pacto en contrario, el 50 por 100 de las horas extraordinarias que se realicen se compensarán por su equivalente en tiempo de descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización, pudiendo acumularse a cualquiera de los descansos semanales del trabajador.

El valor de la hora extraordinaria se elevará en el IPC previsto incrementado en un 2% para cada año de vigencia y con una revisión anual equivalente a la diferencia entre IPC real y previsto, que se hará efectiva al mes siguiente de la publicación oficial del IPC.

Artículo 35.- Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a todos los trabajadores a partir del tercer mes de alta en la empresa la siguiente ropa de trabajo:

- A las mujeres: dos faldas, dos blusas y dos chaquetas de punto cada dos años. Cada tres años un anorak

- A los hombres: cada dos años, dos camisas de invierno y otras dos de verano, dos pantalones de entretiempo y una cazadora. Cada tres años, un anorak.

El personal de mantenimiento y limpieza recibirá la ropa adecuada para sus tareas, por lo que las empresas facilitarán al año un mono o bata, en su caso, un jersey y un par de botas de agua.

Artículo 36.- Complemento en caso de hospitalización e inicio de incapacidad temporal.

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

días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador tendrá derecho a percibir al menos el 75 por 100 de su salario base, antigüedad y diferencia personal de antigüedad, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días en cada año.

Artículo 37.- Trabajos a turnos y trabajo nocturno.

En aquellas empresas, establecimientos o centros de trabajo en que se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso reglamentario de 15 minutos, se fijarán tres turnos, uno de mañana, otro de tarde y el de noche, de forma que determinados trabajadores ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún trabajador salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

Tendrá la consideración de horario nocturno aquél que abarque de las 22 horas a las 6 de la madrugada.

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

Artículo 38.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio, sin distinción de categoría, disfrutará de un periodo anual de 30 días naturales de vacaciones retribuidas con Sueldo Base, Antigüedad y Diferencia Personal de Antigüedad. Estas estarán comprendidas entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive.

En caso de hospitalización y mientras dure la misma, siempre que se notifique dentro de las 24 horas siguientes de la citada situación, las vacaciones quedarán interrumpidas, tomando los días restantes de mutuo acuerdo con la empresa.

Artículo 39.- Permisos.

Los trabajadores afectados 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 prestase servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al periodo vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.

b) Un día por traslado de su domicilio habitual.

c) Durante dos días, o cinco días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Por la boda de un pariente de primer grado, un día. Serán dos si la boda tiene lugar a más de 200 Km de distancia del domicilio del trabajador.

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

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

g) Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen.

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

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

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

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a dieciocho horas por año. Se exceptúa de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que vengan determinados por prescripción facultativa.

Artículo 40.- Excedencias.

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

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

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

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Por prestación del servicio militar o sustitutivo y por toda su duración.

d) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal suficiente en el sector y ámbito territorial específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

e) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual.

De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

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

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

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

Artículo 41.- Extinción del contrato de trabajo.

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

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

- Personal Superior, Técnico y Administrativo: Un mes natural.

- Resto de personal: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el

importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

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

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación adjuntándole una copia del finiquito que le corresponda. 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 de preaviso incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Artículo 42.- Jubilación.

1.- Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 4.4 de la Ley 10/1994 y el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1.194/85 de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador preceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

3.- Cuando un trabajador con una edad comprendida entre los 60 y 64 años y con una antigüedad mínima de doce años en la empresa, de mutuo acuerdo con el empresario, cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido disciplinario, baja voluntaria, muerte, invalidez en cualquiera de sus calificaciones, tendrá derecho, y por una sola vez, con el fin de ordenar su vida familiar, a un periodo de vacaciones retribuido con su salario base más antigüedad en los siguientes términos:

90 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 60 y 61 años

60 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 62 y 63 años

45 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 64 y 65 años

El cese efectivo en la empresa se producirá al término del permiso retribuido.

Artículo 43.- Finiquitos.

Todos los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores, si lo hubiere.

En dicho documento constará expresamente el nombre y la firma del representante de los trabajadores que actúe como tal o, a la inversa, la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que la asista ningún representante

Artículo 44.- Seguro de muerte e invalidez por accidente laboral.

Entrará en efecto el 1 de enero del 2006.

Las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a tener concertado un seguro para todos los trabajadores que les cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente, total que le incapacite para su trabajo habitual y absoluta y gran invalidez por cualquier causa 18.000 €.

Muerte, invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad, total o permanente que le incapacite para su trabajo habitual y gran invalidez proveniente de accidente laboral 30.000 €. Entrará en efecto el 1 de enero de 2006.

Este beneficio es independiente a las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social Mutuas de accidente.

Artículo 45.- Conflictos con los usuarios.

En caso de conflictos, que adquieran estado judicial, de empleados de la empresa por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, con motivo de este, aquella proporcionará abogado y procurador y sufragará los gastos que estos originen, para que defiendan al trabajador o trabajadores implicados, siempre que la conducta del trabajador se ajuste a las normas y ordenes emanadas de la empresa.

Cuando un trabajador tenga que asistir a un juicio derivado de conflictos con los usuarios, y le coincida con su día de descanso, la empresa procurará cambiarle el día si lo comunica con antelación, si no es posible, se le acumulará el tiempo empleado en dicho juicio, como tiempo de descanso pendiente.

Artículo 46.- Clases de faltas.

El régimen disciplinario se acomoda en su totalidad al contenido del Convenio General.

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

Artículo 47.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.- Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.

2.- La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3.- El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

4.- La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

5.- No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

6.- La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

7.- Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

8.- La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

9.- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral.

Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 48.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

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

3.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.

4.- La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

5.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentando contra la libertad sexual para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros compañeros.

6.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

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

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

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

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

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

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

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

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

15.- Dormir en horas de servicio.

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

Artículo 49.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

8.- El abuso de autoridad.

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

10.- La desobediencia continuada o persistente.

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

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

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

Artículo 50.- Sanciones. Aplicación.

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

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

b) Despido.

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

El mayor o no menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

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

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

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

Artículo 51.- Derechos y garantías sindicales.

La empresa aplicará la legislación vigente en la materia.

Los delegados de personal podrán acumular bimensualmente sus horas sindicales. Podrán también acumularse las horas sindicales en un solo miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 52.- Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos.

Los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad al (ASECMUR) y a su reglamento, que vinculara a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de las mismas en la región de Murcia.

Cláusula final

Ambas partes nombran en este convenio una comisión paritaria compuesta por dos miembros de la Asociación de Aparcamientos, así como por dos trabajadores (uno de Comisiones Obreras y uno de la Unión General de Trabajadores), que actuarán en forma conjunta.

Ambas partes podrán llevar asesores a las reuniones.

Serán facultades de la comisión:

- La interpretación de la aplicación del presente convenio.

- Cuantas actividades tienda a dar mayor eficacia práctica al convenio.

- La vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.

- Emitir informe y/o laudo arbitral, de conformidad con las partes.

- Otras funciones que decidan asumir ambas partes.

Las decisiones se adoptarán por mayoría y caso de empate, se emplazarán las partes para examinar de nuevo el asunto sometido a la comisión, reunión que habrá de celebrarse en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

Si en esta segunda reunión subsistiera el empate, las partes solicitarán la mediación del ASECMUR y/o de la Dirección Provincial de Trabajo de Murcia, la designación de un árbitro, a cuyo laudo se someterán.

Estas facultades se entienden sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción social para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

La sede de la comisión residirá, por parte empresarial, en: Asociación de Aparcamientos de Murcia, C/ Polo de Medina, nº 21-1º Murcia.

Por parte de los trabajadores, en:

- Comisiones Obreras, Federación de Comunicación y Transporte de Murcia, C/ Corbalán, nº 4, 30002 – Murcia.

- Unión General de Trabajadores, Federación de Transportes Comunicaciones y Mar de Murcia, C/ Santa Teresa, nº 10-7ª planta, 30005 – Murcia.

Disposiciones adicionales

Primera.- Para lo no previsto en el presente Convenio y como supletorio del mismo, se estará a lo que se determine en el Convenio General del Sector y demás normas vigentes, que se designa expresamente como de ámbito superior y a cuyos principios y postulados queda sometido este Convenio Autonómico.

Segunda.- Para la adecuación y regularización en el recibo de salarios de los conceptos salariales y extrasalariales de este Convenio, con los que las Empresas venían realizando, se realizará de la siguiente forma:

1º.- Se tomará la totalidad de las retribuciones brutas anuales incluidos los pluses extrasalariales, quebranto de moneda y pagas extras, excluyendo la antigüedad, diferencia personal de antigüedad nocturnidad y horas extras.

2º.- Se ajustarán los conceptos del convenio y la diferencia que resulte de comparar este resultado con el del apartado anterior, se abonará como incentivo.

Tercera.- Los conceptos salariales quedarán actualizados conforme a las tablas del anexo I y a la disposición adicional segunda, en el recibo de salarios correspondiente al mes siguiente de la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Los atrasos que se devenguen por la publicación posterior a su entrada en vigor, serán abonados en el mes siguiente a la fecha de su publicación.

ANEXO I
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA APARCAMIENTOS Y GARAJES DE LA COMUNIDAD DE MURCIA
TABLA SALARIAL PROVISIONAL PARA EL AÑO 2.005 (revisión de salario base con IPC previsto + 1 punto: 3%)

GRUPO PROFESIONAL CATEGORIA LABORAL	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL	VALOR HORA EXTRA
SUPERIOR Y TECNICOS:				
Técnico Superior y Licenciado	734,23	25	11.288,45	6,56
Técnico Medio	703,27	25	10.824,05	6,56
Diplomado	703,27	25	10.824,05	6,56
ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO:				
Jefe de Servicio	671,49	25	10.347,35	6,56
Jefe de Sección	653,66	25	10.079,90	6,56
Oficial 1º Administrativo	621,56	25	9.598,40	6,56
Oficial 2º Administrativo	599,85	25	9.272,75	6,56
Auxiliar Administrativo	589,03	25	9.110,45	6,56
Aspirante Administrativo	551,38	25	8.545,70	6,56
Telefonista	582,74	25	9.016,10	6,56
Ordenanza	579,62	25	8.969,30	6,56
Analista Proceso de Datos	653,66	25	10.079,90	6,56
Programador	621,56	25	9.598,40	6,56
Operador	589,03	25	9.110,45	6,56
EXPLOTACIÓN:				
Encargado	653,66	25	10.079,90	6,56
Agente Aparcamiento	616,55	25	9.523,25	6,56
Taquillero/a	610,59	25	9.433,85	6,56
Auxiliar Aparcamiento	573,49	25	8.877,35	6,56
Limpiadora	551,16	25	8.542,40	6,56
Oficial de Mantenimiento	616,55	25	9.523,25	6,56
Ayudante de Mantenimiento	573,49	25	8.877,35	6,56
=	Quebranto de moneda: 21,39 euros/mes			
=	Plus Nocturnidad: 0,66 euros sobre hora ordinaria			
=	Plus Custodia llaves: 40,56 euros/ mes			
=	Descansos y Festivos: 52,51 euros /día			

Dieta diaria: 25,63 euros
Media dieta diaria: 12,81 euros

Consejería de Industria y Medio Ambiente

10389 Resolución de la Dirección General de Industria, Energía y Minas por la que se otorga a la empresa Gas Natural SDG, S.A., la autorización administrativa y la aprobación del proyecto de ejecución de la instalación de distribución de gas natural denominada «Ampliación de la planta satélite de gas natural licuado para el suministro del municipio de Yecla», en el término municipal de Yecla.

Visto el expediente n.º 3E05CA6338 iniciado a instancia de la empresa Gas Natural SDG, S.A., con CIF.: A-08015497 y domicilio en Avda. Portal del Angel, 20-22, CP-08002 de Barcelona, en el cual constan y le son de aplicación los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero: La empresa presentó solicitud 19 de abril de 2005 al objeto de que por esta Dirección General se otorgue la autorización administrativa y la aprobación del proyecto de ejecución para la instalación de distribución de gas natural denominada «Ampliación de la planta satélite de gas natural licuado para el suministro del municipio de Yecla», en el término municipal de Yecla; consistente en la ampliación con un depósito de GNL de 64,050 m³, adjuntando el proyecto, suscrito por técnico competente y visado en el colegio profesional correspondiente, con la finalidad de ampliar la capacidad de almacenamiento y regasificación de GNL para el suministro de gas natural al municipio de Yecla.

Segundo: La solicitud se hace al amparo de lo dispuesto en el art. 67 de la Ley 34/1998, del Sector de Hidrocarburos y art. 75 y 83 del Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de gas natural.

Tercero: La solicitud ha sido sometida al trámite de información pública mediante anuncio publicado en los diarios La Verdad y La Opinión de 13 de mayo de 2005 y en el BORM n.º 132 de 11 de junio de 2005, durante el plazo de veinte días, no habiéndose presentado en ese plazo alegaciones algunas.

Cuarto: La empresa dispone en Yecla una planta satélite en explotación que abastece a la red de distribución de gas natural de suministro al municipio de Yecla, que mediante Resolución de 10 de mayo de 1999 de esta Dirección General se autorizó la puesta en servicio de la instalación de almacenamiento y regasificación de G.N.L., consistente en: Depósito criogénico de G.N.L., de 60,85 m³ a una presión de servicio de 500 Kpa y máxima de almacenamiento de 800 Kpa, a una temperatura de servicio de -160 °C; Vaporizador de G.N.L., capacidad de regasificación 2000 Nm³/h; Vaporizador G.N.L./Aire de descarga de

cisternas; capacidad de gasificación de 150 Nm³/h; volumen 37,3 l; Odorizador de 1.281 litros de capacidad, con fluido T.H.T.; Gasificador G.N.L./Aire de puesta a presión del depósito, capacidad de gasificación de 33,6 Nm³/h; volumen 11,8 l y E.R.M., para consumo en la sala de calderas y red de distribución.

Quinto: Por el Servicio de Energía se ha emitido informe técnico y propuesta del resolución favorable a la autorización solicitada en base a que la instalación cumple con los reglamentos de que le son de aplicación y la tramitación del expte.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia de la Dirección General para otorgar la autorización para la instalación de almacenamiento y regasificación de G.N.L., le viene atribuida en el art. 3.3 de la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos y en el art. 20 del Decreto 9/2001, de 26 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica de la Consejería de Tecnologías, Industria y Comercio.

Segundo: Al presente expediente le es de aplicación: la Ley 34/1998, de 7 de octubre, del Sector de Hidrocarburos; el Real Decreto 1434/2002, de 27 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de gas natural; normas UNE que sean de aplicación y la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley por la Ley 4/1999, de 13 de enero.

Tercero: En la tramitación del expediente se han cumplido los preceptos establecidos en el capítulo II del R.D 1434/2002 citado, y que durante el plazo a que ha sido sometido a información pública el expediente, no consta que se hayan presentado alegaciones al proyecto.

Cuarto: Vistas las disposiciones legales citadas y demás de general aplicación, en uso de las facultades que me confiere el apartado 1.c) del artículo 19 de la Ley 7/2004, de 28 de diciembre, de Organización y Régimen Jurídico de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, y en base a la propuesta de resolución favorable emitida por el Servicio de Energía:

Resuelvo

Primero: Otorgar a la empresa Gas Natural SDG, S.A, la autorización administrativa para la construcción de la instalación de distribución de gas natural denominada «Ampliación de la planta satélite de gas natural licuado para el suministro del municipio de Yecla», en el término municipal de Yecla; consistente en la ampliación con un depósito de GNL de 64,050 m³.

Segundo: Aprobar el proyecto de ejecución cuyas características principales son: