

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 17 de octubre de 2012, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Alquiler de Vehículos Con y Sin Conductor, suscrito por ASEVAL, CC OO y UGT (código número 28000115011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Alquiler de Vehículos Con y Sin Conductor, suscrito por ASEVAL, CC OO y UGT, el día 19 de junio de 2012, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 149/2011, de 28 de julio, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 17 de octubre de 2012.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE ALQUILER DE VEHICULOS CON Y SIN CONDUCTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2.011, 2.012 y 2.013**Artículo 1. Ámbito funcional y territorial**

El presente Convenio Colectivo afecta a las Empresas de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor y a sus centros de trabajo radicados en la Comunidad de Madrid.

Artículo 2. Ámbito personal

Este Convenio afectará a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo referidos en el artículo anterior, tanto con contratos de duración indefinida como temporales de cualquier clase y naturaleza.

Artículo 3. Vigencia

Entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2.011, salvo en cuanto a las dietas, el factor K y a las indemnizaciones, según más adelante se expresa.

Su duración será hasta el día 31 de diciembre de 2.013, prorrogándose tácitamente por períodos de un año si no fuera denunciado por alguna de las partes con un mes de antelación a su vencimiento inicial o, en su caso, al de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte.

Artículo 4. Compensación y absorción

Las mejoras pactadas en este Convenio serán compensadas globalmente con las que anteriormente rigieran, por cualquier título o concepto, por mejora acordada o unilateralmente concedida por las empresas. Igualmente serán absorbibles, también consideradas en su conjunto y en cómputo anual, de las que en el futuro pudieran establecerse por disposición legal o reglamentaria.

En los casos en que el trabajador perciba remuneración, considerada globalmente y en cómputo anual, superior a la establecida en este Convenio, le será respetada a título personal.

Artículo 5. Retribuciones para el año 2.011

Las condiciones económicas que regirán durante el año 2.011 serán para cada uno de los conceptos retributivos que a continuación se relacionan las que se reflejan en la tabla salarial Anexo I. Los atrasos resultantes deberán ser abonados antes de 1 de octubre de 2012.

- a) Sueldo base.
- b) Complemento personal de antigüedad.- Consistirá en los porcentajes sobre el sueldo base que a continuación se relacionan:
 - A los cinco años, el diez por ciento.
 - A los diez años, el dieciséis por ciento.
 - A los quince años, el veintidós por ciento.
 - A los veinte años o más, el veintiocho por ciento.
 - A los veinticinco o más años, el treinta y cinco por ciento.

A los trabajadores que a 31 de diciembre de 2004 vinieran percibiendo por este concepto cantidad superior a la que resulte de la aplicación de los complementos personales de antigüedad aquí pactados, les será respetada a título personal.

El devengo de los complementos personales de antigüedad, quinquenios, se producirá desde el día primero del mes natural siguiente al de su vencimiento.

- c) Plus de asistencia.- El plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, se percibirá por día efectivamente trabajado.
- d) Gratificaciones extraordinarias.- Las tres gratificaciones extraordinarias de Navidad, Julio y Beneficios, se abonarán, cada una de ellas, a razón de 30 días del sueldo o salario base vigente en la fecha de pago, más antigüedad.

Se harán efectivas como más tarde los días 31 de los meses de diciembre, julio y marzo de cada año.

Artículo 6. Retribuciones para el año 2.012

Las condiciones económicas durante el año 2.012 serán el resultado de aplicar a las fijadas para el año 2011 un uno por ciento (1,00%), dando como resultado la tabla salarial Anexo II.

En caso de que el IPC registrara a 31 de diciembre de 2.012, respecto a 31 de diciembre del año anterior, un incremento superior al uno por ciento (1,00%) se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, aplicando a la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2.011 la diferencia entre el uno por ciento y el porcentaje de incremento efectivamente registrado por el IPC en dicho período. Se elaborará por la Comisión Paritaria del convenio la tabla salarial definitiva del año 2012, que será el resultado de incrementar a la inicial, Anexo I, los importes de la revisión practicada. Los atrasos que hubiere se abonarán durante el primer trimestre del año 2.013.

Artículo 7. Retribuciones para el año 2.013

Las condiciones económicas durante el año 2.013 serán el resultado de aplicar a las que rigen el año 2.012, practicada en su caso la revisión a que se refiere el último párrafo del artículo anterior, el uno coma cinco por ciento (1,5%).

En caso de que el IPC registrara a 31 de diciembre de 2.013, respecto de igual fecha del año 2012, un incremento superior a la previsión de incremento del IPC, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, aplicando a la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2.012, revisada ya en su caso, la diferencia entre el porcentaje del uno coma cinco y el efectivamente registrado por el IPC en dicho período. El resultado de la revisión salarial, que tendrá efectividad de 1 de enero de 2.013, se abonará durante el primer trimestre del año 2.014.

Artículo 8. Horas extraordinarias

Las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal semanal pero no superen la jornada ordinaria que en cómputo bimensual corresponda, según se establece en el artículo 15, no tendrán la consideración de extraordinarias. Las que excedan de la jornada que en cómputo bimensual corresponda y, en todo caso, las que rebasen las diez horas diarias de trabajo efectivo, serán extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se someterá a lo establecido en la legislación vigente. Se pacta como módulo para el cálculo de las horas extraordinarias el importe de la hora ordinaria que resulta por aplicación de la siguiente fórmula:

$$[(SB:30) \times 7] + K/40 = \text{importe hora ordinaria}$$

Siendo SB = Sueldo base mensual, y

Siendo K = factor cálculo hora, uno de cuyos componentes está fijado en función de la antigüedad media del personal afectado por este convenio. El importe del factor K será, desde el día primero del mes siguiente a la fecha de publicación de este convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, la cantidad de 45,65 euros.

El cociente de dicha división se incrementará en un setenta y cinco por ciento (75%), dando así el valor de las horas extraordinarias que a cada categoría profesional corresponda.

Se entenderán estructurales las horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, cambios de turno y ausencias injustificadas, así como las derivadas de la naturaleza de la actividad de alquiler de vehículos con conductor a los que se refiere el párrafo siguiente.

Si al iniciar un servicio con conductor fuera previsible, en principio, su realización como más tarde una hora después de finalizada la jornada normal diaria de trabajo, los trabajadores se comprometen a concluirlo por constituir una inexcusable exigencia de esta actividad.

Artículo 9. Plus de idiomas

Los trabajadores que por exigencia de su trabajo en la empresa utilicen habitualmente sus conocimientos de idiomas percibirán por este concepto la cantidad mensual de 40,00 euros.

Artículo 10. Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará por cada año natural de un período de 30 días naturales de vacaciones, retribuidos en función del salario base, antigüedad y plus de asistencia que a cada cual corresponda, o la parte proporcional en caso de que el trabajador de que se trate no lleve un año completo al servicio de la empresa. Por acuerdo de las partes podrán disfrutarse fraccionadas en varios períodos.

Si durante las vacaciones hubiese una o varias fiestas laborales oficiales (no domingos), será potestativo para el trabajador, comunicándolo antes de su disfrute, aumentar el período de vacaciones en un día natural más por cada fiesta.

En el caso de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Dietas

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extra salarial que se debe al trabajador que por razones de trabajo haya de desplazarse, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de almuerzo, cena o pernoctación, siempre que el servicio le obligue a ausentarse a un punto que esté situado fuera de la localidad donde radique su centro de trabajo y su domicilio, y que se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar fuera de ambas localidades.

En los desplazamientos por España y Portugal, sin pernoctar fuera del domicilio, el importe de la dieta de manutención se fija en 28,6 euros, correspondiendo la mitad al almuerzo y la otra mitad a la cena. El gasto de pernoctación será el que se justifique con factura de establecimiento hotelero, con un importe máximo de 38,5 euros, y si tal gasto no se produce por facilitarle alojamiento al trabajador, su dieta de manutención se incrementará en 14,30 euros, en compensación de los gas-

tos de desayuno y demás complementarios que se le produzcan. En los desplazamientos por el extranjero, excepto Portugal, sin pernoctar fuera del domicilio, el importe de la dieta de manutención se fija en 48,4 euros, correspondiendo la mitad al almuerzo y la otra mitad a la cena. El gasto de pernoctación será el que se justifique con factura de establecimiento hotelero, con un importe máximo de 66 euros, y si tal gasto no se produce por facilitarle alojamiento al trabajador, su dieta de manutención se incrementará en 24,20 euros, en compensación de los gastos de desayuno y demás complementarios que se le produzcan.

La cuantía de las dietas que se establece en este artículo tendrá efecto exclusivamente a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Artículo 12. Ayuda de comida

Si no se da la circunstancia de desplazarse fuera del municipio donde radique el centro de trabajo, pero por conveniencia o exigencia del servicio un trabajador realiza su almuerzo o cena, a su hora habitual, fuera de su centro de trabajo y de su domicilio, la empresa le abonará, en concepto de ayuda compensatoria, de carácter extra salarial, una ayuda de comida en cuantía del ochenta y cinco por ciento de la dieta que al almuerzo o cena corresponda.

Artículo 13. Incapacidad Temporal

En caso de baja en el trabajo derivada tanto de enfermedad común como profesional o accidente laboral las empresas abonarán a los interesados, a partir del cuarto día de la baja, un complemento a su cargo. Dicho complemento será del 25 por ciento del promedio del importe que en los doce meses naturales inmediatos a la baja haya tenido la Base de Cotización por contingencias comunes a la Seguridad Social del interesado, con el tope máximo de dieciocho meses.

Artículo 14. Suspensión temporal del permiso de conducir

1. Los trabajadores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir por tiempo no superior a dos años, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de que disponga la Empresa, percibiendo el salario base y plus de asistencia correspondientes a su categoría y los complementos personales de antigüedad que le correspondan. Este beneficio solo podrá ser disfrutado tres veces mientras dure la relación del trabajador con la empresa y, en todo caso, siempre que la suspensión del permiso de conducir no obedezca a la ingestión de bebidas alcohólicas o al consumo de drogas, salvo en este último supuesto si fuera por prescripción médica.

No será de aplicación este artículo en las empresas con censo laboral inferior a seis trabajadores, en las cuales se sustituirá el beneficio previsto en el anterior apartado de este artículo --siempre que se den las circunstancias establecidas en el mismo-- por una licencia no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de privación del permiso de conducir, con reincorporación inmediata a la empresa al finalizar dicho período. Si los trabajadores de estas empresas contratasen un seguro por el que se garantice el abono de la cantidad equivalente a su salario base durante el tiempo de privación temporal de su permiso de conducir, las empresas les abonarán el 75 por ciento del coste de dicho seguro.

2. A su ingreso en la empresa los conductores deberán acreditar la situación en que se encuentran respecto del permiso de conducción, con expresión del número de puntos de que disponen. Si éstos trabajadores contratasen un seguro que cubriese los gastos que se deriven de la recuperación de puntos, tanto los de matriculación en los cursos como la pérdida de salarios debidos a la asistencia a los mismos, las empresas les abonarán el 75 por ciento del coste de dicho seguro.

Artículo 15. Jornada de Trabajo

Será de mil setecientos setenta y seis (1.776) horas anuales de trabajo efectivo, computándose por períodos mensuales, sin que la jornada ordinaria pueda rebasar las diez horas diarias de trabajo efectivo; revestirá, en su caso, las características especiales establecidas para el transporte por carretera, pudiéndose computar el descanso semanal en períodos de hasta cuatro semanas. Si la jornada es continuada se establecerá un período de descanso de 15 minutos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Para los trabajadores que realicen actividades móviles de transporte por carretera registrarán las disposiciones específicas que les sean de aplicación, no computándose a efectos de jornada de trabajo los tiempos de espera en los que el conductor, sin realizar servicio efectivo alguno, se encuentre a disposición de la empresa, sin que estos tiempos puedan rebasar el total de 20 horas semanales en cómputo bimensual. Las horas de presencia se abonarán a razón del 80 por ciento del precio de las horas extraordinarias.

Artículo 16. Seguro de Accidentes

Las empresas formalizarán un seguro colectivo de accidentes de trabajo para todos sus trabajadores en virtud del cual se abone a los beneficiarios la cantidad de 30.992 euros en caso de que,

como consecuencia de accidente de trabajo sufrido a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, el trabajador quede en situación de Invalidez Permanente Absoluta, y de 19.608 euros si se produjera su fallecimiento o quedara en situación de Invalidez Permanente Total para su profesión habitual y causase baja en la empresa. Este beneficio es independiente de las prestaciones que con el mismo motivo conceda la Seguridad Social.

Artículo 17. Nocturnidad

Salvo que el salario haya sido fijado teniendo en cuenta el carácter nocturno del puesto de trabajo, el empleado que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 10,00 de la noche y las 6,00 de la mañana percibirá, en concepto de plus de nocturnidad, un complemento equivalente al veinticinco por ciento (25%) del salario base, siendo totalmente independiente, y por tanto compatible, de cualquier otra percepción que pudiera corresponder al trabajador por distintos conceptos.

Artículo 18. Defunciones

En caso de que un trabajador fallezca, tanto de muerte natural como por accidente, encontrándose fuera de su residencia habitual a consecuencia de un desplazamiento ordenado por la empresa, ésta habrá de sufragar los gastos de traslado del cadáver desde el lugar donde se encuentre, tanto si es territorio nacional como extranjero, hasta la localidad de residencia habitual del trabajador. En el caso de que un familiar del trabajador se desplace hasta el lugar de fallecimiento para hacerse cargo del cadáver, la empresa le abonará los gastos de viaje y alojamiento.

Independientemente de las prestaciones que con motivo del fallecimiento de un trabajador en activo, por cualquier causa, conceda la Seguridad Social, la empresa contratará un seguro colectivo por el que se garantice el abono a la viuda/o y, en defecto de éstos, a los hijos que convivieran con el fallecido y a sus expensas, de la cantidad de 1.320 euros.

Artículo 19. Permisos

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, éstos, previo aviso y justificación, podrán disfrutar los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por nacimiento de hijo, así como por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, por la hospitalización y por la intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos de nacimiento de hijo o defunción de familiares hasta el segundo grado, al menos uno de los dos días será laborable. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la Comunidad de Madrid, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores.
En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen, tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a un permiso de una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o por un permiso de dieciséis días laborables, que se habrá de disfrutar, sin solución de continuidad, inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad.
- h) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa hayan de permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse durante una hora. Podrán también reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con la proporcional reducción del salario.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

- j) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Además, los trabajadores afectados por este convenio podrán disfrutar dos días de permiso retribuido cada uno de los años de su vigencia; si lo solicitan con antelación mínima de 72 horas será obligatoria su concesión para las empresas, siempre que el número de trabajadores de la categoría profesional del solicitante en situación de baja en el servicio activo, por licencia, excedencia o permiso por asuntos propios, no exceda del diez por ciento.

Artículo 20. Licencias sin sueldo

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo podrán solicitar licencias sin sueldo, que no se computarán a ningún efecto. Su concesión será obligatoria para las empresas siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que la duración de la licencia solicitada sea de un mes.
- b) Que el período de disfrute de la licencia no coincida con las temporadas de máxima actividad de la empresa.
- c) Que el solicitante no haya disfrutado otra licencia sin sueldo en los dos años anteriores.
- d) Que el número de trabajadores en situación de baja en el servicio activo, tanto por licencia o excedencia como por Incapacidad Temporal, no exceda del diez por ciento de la plantilla de la empresa.

Artículo 21. Igualdad

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

Artículo 22. Suspensión del contrato por paternidad

El trabajador deberá comunicar a la empresa su propósito de disfrutar el permiso de paternidad que la ley le otorga, con antelación mínima de una semana a su efectividad.

Artículo 23

Los contratos de duración determinada a que se refiere el art. 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

Artículo 24

Además de las categorías profesionales que se contienen en el Laudo Arbitral de fecha 29 de junio de 1.996, existirán en este Convenio Colectivo las siguientes categorías profesionales, cuyas definiciones y cometidos igualmente se expresan:

- En el Grupo I. Personal Administrativo:
 - Jefe de Negociado (a extinguir).- Los que pertenecen a esta categoría profesional son los que bajo la dependencia de un Jefe de Sección o de otro personal directivo y al frente de un grupo de empleados administrativos dirigen la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tienen subordinado. Se asimilará a esta categoría la de Cajero.
- En el Grupo II. Personal de Operaciones:
 - Delegado de Zona (a extinguir).- Sus funciones consisten en dirigir las operaciones en su Zona, con arreglo a los objetivos y directrices marcados por la Dirección, tanto en el aspecto técnico como en el económico y administrativo; estando asimismo encargado de dirigir y controlar a los empleados de su Zona en sus distintas categorías, asignándoles los lugares o puestos a cubrir, correspondiéndole también la representación de la empresa en su Zona.
 - Adjunto de Delegado de Zona (a extinguir).- Es el que asiste al Delegado de Zona en todas las funciones que se han descrito para éste, supliéndole en sus ausencias, pero sin alterar las directrices que previamente estuviesen marcadas.
 - Supervisor de Estación o Base (a extinguir).- Las funciones de los clasificados en esta categoría profesional son similares a las del Recepcionista, si bien haciéndose responsables del manejo y funcionamiento de la oficina para un turno o un horario determinado y de la supervisión y control de una o varias otras oficinas y/o estaciones o bases que les puedan ser encomendadas.

Conductor.- Es el empleado que, estando en posesión de Permiso de Conducir de, al menos, clase B-2, realiza los cometidos propios de conducción de los vehículos en la actividad de alquiler de vehículos con conductor, siendo el responsable del vehículo durante el servicio; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, siendo su obligación la limpieza interior del vehículo, la revisión de los niveles del mismo en general y de la presión de los neumáticos, así como efectuar las anotaciones y cumplimentar la documentación pertinente; habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Artículo 25

En las empresas con censo laboral inferior a 20 trabajadores la promoción profesional, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, en base fundamentalmente al conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de servicio a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

Artículo 26

Las organizaciones firmantes consideran que es susceptible de generar efectos positivos sobre el empleo, y por ello lo recomiendan a sus representados, la jubilación con el 100 por ciento de los derechos pasivos de los trabajadores al cumplir 64 años de edad y la simultánea contratación por parte de las empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo -en número igual al de jubilaciones anticipadas que se pacten- por cualquiera de las modalidades de contratos vigentes en la actualidad, excepto las contrataciones a tiempo parcial, de conformidad con las disposiciones legales de aplicación.

Con la finalidad de mejorar las posibilidades de colocación de trabajadores desempleados se pacta la jubilación obligatoria de los trabajadores al cumplir sesenta y cinco años de edad, salvo acuerdo en contrario entre la empresa y el trabajador interesado, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador que se jubile tenga cubierto el período de cotización necesario para tener derecho a la prestación contributiva de jubilación de la Seguridad Social, al menos en el ochenta por ciento de la base reguladora.
- b) Que en el año inmediato anterior a la fecha de jubilación la empresa haya mantenido su nivel de empleo y, en los tres meses anteriores a dicha fecha, contrate con carácter indefinido a otro trabajador o convierta en indefinido un contrato temporal.

Artículo 27

Las empresas aceptarán la acumulación de horas mensuales de reserva de los Delegados de Personal o miembros del Comité en uno o varios de ellos, sin rebasar el máximo total mensual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración. La acumulación habrá de ser notificada a la empresa, por escrito, con quince días de antelación a la fecha de comienzo de su efectividad.

Artículo 28

Ascenderán automáticamente a la categoría profesional de Oficial de Segunda los que lleven tres años de servicio a la empresa en la categoría de Auxiliar Administrativo. Del mismo modo, ascenderán automáticamente a la categoría profesional de Recepcionista, los que lleven tres años en la categoría profesional de Ayudante de Recepcionista. Los que lleven cinco años en la categoría de mozo de taller, ascenderán automáticamente a la categoría profesional de Oficial de Segunda.

Los trabajadores ascendidos en virtud de lo dispuesto en este artículo tendrán como funciones propias las correspondientes a las categorías de origen y de ascenso.

Artículo 29

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; Real Decreto 1561/1995, de jornadas especiales de trabajo; Laudo Arbitral de fecha 29 de junio de 1.996 (B.O.E. 24 de agosto), acordado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y demás disposiciones de aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Con la finalidad de conocer cuántas cuestiones relacionadas con la interpretación o aplicación de este convenio colectivo plantee cualquiera de las entidades firmantes del mismo, así como las que las empresas o trabajadores afectados sometan a su mediación o arbitraje, se constituye una Comisión Paritaria formada por cuatro representantes de la Asociación Empresarial y dos de cada una de las Centrales Sindicales que suscriben este Convenio. Será cometido de la Comisión Paritaria, que se reunirá en el plazo de quince días desde que lo solicite cualquiera de las partes, la elaboración de las tablas salariales que resulten obligadas en función de lo previsto en este convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Para la resolución de los conflictos colectivos que puedan plantearse en el ámbito del presente convenio colectivo, incluidas las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria, las partes firmantes del mismo se someten expresamente a la vía establecida en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento.

Igualmente se someten las partes, de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, al procedimiento establecido en el referido Acuerdo Interprofesional para el caso de que se produzcan discrepancias en el periodo de consultas para inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo.

Madrid, diecinueve de junio de dos mil doce.

ANEXO I

**CONVENIO COLECTIVO DE ALQUILER DE VEHICULOS CON Y SIN CONDUCTOR
DE LA COMUNIDAD DE MADRID. TABLA SALARIAL AÑO 2011**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE (Euros/mes)	PLUS ASISTENCIA (Euros/mes)
GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Sección	1.118,99	5,16
Jefe de Negociado	1.032,98	5,16
Oficial de Primera	903,79	5,16
Oficial de Segunda	774,72	5,16
Auxiliar	693,05	4,88
Aspirante de 16 y 17 años	Salario mínimo	Salario mínimo
GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES		
Delegado de Zona	1.205,03	5,16
Adjunto Delegado de Zona	1.118,99	5,16
Jefe de Base	1.075,98	5,16
Supervisor de estación o base	903,79	5,16
Recepcionista	817,78	5,16
Ayudante recepcionista	693,05	4,88
Mozo-Conductor	692,04	4,88
Conductor	768,47	0,00
GRUPO III. PERSONAL DE TALLER		
Jefe de Taller	1.118,99	5,16
Conductor de clase C-2	732,21	5,16
Jefe de Equipo	925,31	5,16
Oficial de 1ª	903,79	5,16
Oficial de 2ª	732,21	5,16
Mozo	692,04	5,16
Aprendiz de 16 y 17 años	Salario mínimo	Salario mínimo
GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO		
Vigilante-portero	693,05	4,88
Limpiador	693,05	4,88
Botones 16 y 17 años	Salario mínimo	Salario mínimo

ANEXO II

**CONVENIO COLECTIVO DE ALQUILER DE VEHICULOS CON Y SIN CONDUCTOR
DE LA COMUNIDAD DE MADRID. TABLA SALARIAL INICIAL AÑO 2012**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE (Euros/mes)	PLUS ASISTENCIA (Euros/mes)
GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Jefe de Sección	1.130,18	5,21
Jefe de Negociado	1.043,31	5,21
Oficial de Primera	912,83	5,21
Oficial de Segunda	782,47	5,21
Auxiliar	699,98	4,92
Aspirante de 16 y 17 años	Salario mínimo	Salario mínimo
GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES		
Delegado de Zona	1.217,08	5,21
Adjunto Delegado de Zona	1.130,18	5,21
Jefe de Base	1.086,74	5,21
Supervisor de estación o base	912,83	5,21
Recepcionista	825,96	5,21
Ayudante recepcionista	699,98	4,92
Mozo-Conductor	698,96	4,92
Conductor	776,15	0,00
GRUPO III. PERSONAL DE TALLER		
Jefe de Taller	1.130,18	5,21
Conductor de clase C-2	739,54	5,21
Jefe de Equipo	934,57	5,21
Oficial de 1ª	912,83	5,21
Oficial de 2ª	739,54	5,21
Mozo	698,96	5,21
Aprendiz de 16 y 17 años	Salario mínimo	Salario mínimo
GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO		
Vigilante-portero	699,98	4,92
Limpiador	699,98	4,92
Botones 16 y 17 años	Salario mínimo	Salario mínimo

(03/39.478/12)

