

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 10 de septiembre de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor, suscrito por ASEVAL, UGT y CC OO (código número 28000115011981).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor, suscrito por ASEVAL, UGT y CC OO el día 19 de mayo de 2014, 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 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 10 de septiembre de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE ALQUILER DE VEHÍCULOS
CON Y SIN CONDUCTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID
PARA LOS AÑOS 2014, 2015 y 2016**

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.

Art. 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.

Art. 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 2014, salvo en cuanto a las dietas y a las indemnizaciones, según más adelante se expresa.

Su duración será hasta el día 31 de diciembre de 2016, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural 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.

Con el fin de facilitar el futuro proceso de negociación del convenio colectivo, se acuerda ampliar el plazo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores hasta la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo, siempre que la negociación no se haya interrumpido por un período superior a un año contado desde que finalice el plazo fijado en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4. *Compensación y absorción.*—Las mejoras pactadas en este convenio, salvo en los conceptos en que se indique expresamente lo contrario, 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.

Art. 5. *Estructura salarial.*—La retribución establecida en este convenio colectivo estará compuesta por los siguientes conceptos:

- 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 6 por 100.
 - A los diez años: El 13 por 100.
 - A los quince años: El 20 por 100.
 - A los veinte años o más: El 27 por 100.

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

A los trabajadores que en la fecha de publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID 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. Este complemento tendrá la naturaleza de no compensable ni absorbible.

- 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, Navidad, julio y beneficios se abonarán, cada una de ellas, a razón de treinta 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.
- e) 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.
- f) Plus de 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 22.00 y las 06.00 percibirá, en concepto de plus de nocturnidad, un complemento equivalente al 25 por 100 del salario base, siendo

totalmente independiente y, por tanto, compatible de cualquier otra percepción que pudiera corresponder al trabajador por distintos conceptos.

Art. 6. *Retribuciones para los años 2014, 2015 y 2016.*—1. Las condiciones económicas que regirán durante el año 2014 serán para cada uno de los conceptos retributivos que se mencionan en el artículo anterior, las que se reflejan en la tabla salarial Anexo I, que suponen un aumento del 1,5 por 100 sobre las cuantías del año 2013. Los atrasos resultantes deberán ser abonados en el plazo de tres meses desde la fecha de publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

2. Para el año 2015, todos los conceptos retributivos del convenio tendrán un incremento del 1,5 por 100 sobre los vigentes a 31 de diciembre del año anterior. Como Anexo II se publica la tabla salarial del año 2015.

3. Para el año 2016, todos los conceptos retributivos del convenio tendrán un incremento del 2,00 por 100 sobre los vigentes a 31 de diciembre del año anterior, reflejándose así en la tabla salarial Anexo III. En caso de que el índice de precios al consumo (IPC) registrara a 31 de diciembre de 2016, respecto a 31 de diciembre del año anterior, un incremento superior al 2 por 100, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, aplicando a la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2015 la diferencia entre el 2 por 100 y el porcentaje efectivamente registrado por el IPC en dicho período. En tal supuesto, la comisión paritaria del convenio procederá a elaborar la tabla salarial definitiva del año 2016, incrementando la tabla salarial inicial de dicho año en el importe de la revisión. El resultado de la revisión salarial, que tendrá efectividad de 1 de enero de 2016, se abonará durante el primer trimestre del año 2017. Si la variación del IPC fuera negativa no se procederá a revisar los salarios.

Art. 7. *Horas extraordinarias.*—1. Las horas de trabajo efectivo que rebasen el máximo legal semanal pero no superen la jornada ordinaria que en cómputo cuatrimestral corresponda, según se establece en el artículo 13, no tendrán la consideración de extraordinarias. Las que excedan de la jornada que en cómputo cuatrimestral corresponda y, en todo caso, las que rebasen las diez horas diarias de trabajo efectivo (o las que se hayan fijado por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores, según se establece en el artículo 13) serán extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias se someterá a lo establecido en la legislación vigente. El importe de las horas extraordinarias será el que figura en las tablas salariales Anexos I, II y III.

2. 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 a las que se refiere el párrafo siguiente.

Dada la actividad que constituye el ámbito funcional de este convenio, los trabajadores se comprometen a realizar las horas extraordinarias necesarias para concluir los trabajos de conducción, de preparación de los vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo y sin superar los topes máximos legales.

Las horas estructurales serán abonadas o compensadas por descansos a elección del trabajador. En caso de que el trabajador optara por el descanso compensatorio, habrá de disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Art. 8. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural de un período de treinta 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.

No se computarán como disfrutados los días festivos laborales oficiales que coincidan con el período vacacional, debiéndose acumular al total de vacaciones anuales.

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, cuyo apartado 3, en su actual redacción, dice lo siguiente:

“3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá con las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfru-

tar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

Art. 9. Dietas.—Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial 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 26,67 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 40,00 euros, y si tal gasto no se produce por facilitarle alojamiento al trabajador, su dieta de manutención se incrementará en 17,00 euros, en compensación de los gastos 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 48,08 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.

Art. 10. 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 85 por 100 de la dieta que al almuerzo o cena corresponda.

Art. 11. 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 100 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.

Art. 12. Suspensión temporal del permiso de conducir.—1. 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 estos 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 debido a la asistencia a los mismos, las empresas les abonarán el 75 por 100 del coste de dicho seguro.

2. 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 conducción 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 conducción no obedezca a la ingestión de bebidas alcohólicas o al consumo de drogas, salvo en este último supuesto si fuera por prescripción médica.

3. 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 conducción, con reserva del puesto de trabajo y 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 sueldo base durante el tiempo de privación temporal de su permiso de conducir, las empresas les abonarán el 75 por 100 del coste de dicho seguro.

Art. 13. *Jornada de trabajo.*—Será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, 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. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite superior o inferior a las citadas diez horas, siempre que se respeten (salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes) los tiempos de descanso entre jornadas y semanal.

Si la jornada es continuada se establecerá un período de descanso de quince 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, cuando proceda, 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 veinte horas semanales en cómputo bimensual. Las horas de presencia se abonarán a razón del 80 por 100 del precio de las horas extraordinarias.

Art. 14. *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.

Art. 15. *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, esta 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, por cualquier causa, de un trabajador en activo conceda la Seguridad Social, la empresa abonará al/a la viuda/o y, en defecto de estos, a los hijos que convivieran con el fallecido y a sus expensas, la cantidad de 1.320 euros.

Art. 16. *Permisos.*—1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, estos, 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 y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización 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 esta 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 20 por 100 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 apartado 1 del artículo 46 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) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo 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.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen.

- h) En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo 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 doce 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 diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- j) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.
- k) Hasta un máximo de ocho horas anuales para acompañar a visitas médicas o realización de pruebas diagnósticas a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sean menores de edad o que se encuentren en situación de discapacidad y dependan del trabajador de que se trate.

2. 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 setenta y dos horas será obligatoria para las empresas su concesión 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 10 por 100. Si se diera la circunstancia del exceso supuesto anteriormente, ambas partes convendrán las fechas del disfrute de este permiso.

3. A los efectos del presente convenio colectivo se reconoce a las parejas de hecho legalmente constituidas, los mismos beneficios que a las de derecho. En todo caso, el permiso de matrimonio o por pareja de hecho se disfrutará una sola vez por la unión cualquiera que sea su forma, religiosa o civil, con la misma persona.

Art. 17. *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 concurran las siguientes circunstancias:

- Que la duración de la licencia solicitada sea de un mes.
- Que el período de disfrute de la licencia no coincida con las temporadas de máxima actividad de la empresa.
- Que el solicitante no haya disfrutado otra licencia sin sueldo en los dos años anteriores.
- 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 10 por 100 de la plantilla de la empresa.

Art. 18. *Excedencias.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, existirán las siguientes clases de excedencias:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Art. 19. *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.

Art. 20. *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.

Art. 21. *Contratos de duración determinada.*—Los contratos de duración determinada a que se refiere el artículo 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.

Art. 22. *Clasificación profesional.*—La clasificación profesional que se indica a continuación es meramente enunciativa, y no presupone la obligación de tener provistos todos los grupos profesionales y áreas establecidas en el presente convenio colectivo, si las necesidades organizativas y el volumen de la actividad no lo requieren. Este sistema de clasificación profesional queda estructurado en los siguientes grupos profesionales, con las categorías profesionales que para cada grupo se indican.

Grupo profesional I. Personal administrativo y técnico

Jefe de Sección: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una empresa se estructuran.

Jefe de Negociado: 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. Tanto el jefe de Sección como el jefe de Negociado se responsabilizarán por velar, en sus respectivos ámbitos, por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Oficial administrativo de primera: Es el empleado que, a las órdenes de un superior, desempeña bajo su propia responsabilidad trabajos que requieran alto grado de iniciativa y perfección burocrática.

Oficial administrativo de segunda: Es aquel que, subordinado a un superior y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realiza normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad trabajos burocráticos.

Auxiliar administrativo: Es el que desempeña trabajos burocráticos con elementales conocimientos teóricos y prácticos, supervisado por sus superiores.

Aspirante administrativo: Es el empleado, menor de dieciocho años, que trabaje en labores propias de oficina dispuesto a iniciarse en las labores burocráticas.

Grupo profesional II. Personal de operaciones

Delegado de zona: Sus funciones consisten en representar a la empresa y 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.

Jefe de base: Es el que ejerce funciones de mando generales en una base que disponga de una flota de vehículos numerosa, disponiendo de los movimientos de los mismos, dirigiendo e interviniendo en todas las operaciones que se le encomienden por la empresa. En su ámbito se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Recepcionista: Es el responsable del funcionamiento de una base u oficina durante su turno, siendo el encargado de toda la gestión relacionada con el alquiler de vehículos, mantener relaciones profesionales con los clientes, atender al público en general y demás funciones similares.

Ayudante de recepcionista.: Es el empleado que auxilia a sus superiores en las funciones que estos realicen, con conocimientos suficientes para desarrollarlas con propia autonomía e iniciativa. Cuando la actividad así lo exija, tanto los empleados de esta categoría como los de la de recepcionista limpiarán, repasarán y conducirán vehículos para su entrega o retirada.

Conductor: Es el trabajador que, estando en posesión de un permiso de conducción de la categoría BTP, 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.

Mozo -conductor: Es el que desempeña funciones de conducción de los vehículos, entregando y retirando los mismos, revisando su estado, así como realizando su limpieza general y puesta a punto de funcionamiento. Colaborará con el personal de talleres en las funciones propias del mismo.

Grupo profesional III. Personal de taller

Jefe de taller: Es el que con capacidad técnica precisa tiene a su cargo la jefatura del taller, realizando y ordenando trabajos de mantenimiento, reparación y conservación necesarios para el perfecto funcionamiento de la flota de vehículos. En su ámbito se responsabilizará de velar por el cumplimiento de las normas vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Jefe de Equipo: Es el que desempeña funciones de gestión sobre un equipo de trabajo concreto, ordenando y distribuyendo el trabajo a realizar, así como participando activamente en los trabajos del equipo.

Oficial de primera de taller: Son aquellos trabajadores que, con total dominio de su oficio y con total capacidad para interpretar planos de detalle, realizan trabajos que requieren mayor esmero, no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de material. Colaborará en los trabajos de mantenimiento, repaso y limpieza de vehículos para su perfecta entrega a los clientes, cuando ello fuera necesario.

Oficial de segunda de taller: Se incluyen en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos. Colaborará en los trabajos de mantenimiento, repaso y limpieza de vehículos para su perfecta entrega a los clientes, cuando ello fuera necesario.

Conductor de clase C-2: Es el trabajador que estando en posesión del permiso de conducción adecuado, tiene la obligación de conducir los vehículos de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de esta, siendo el responsable del vehículo durante el servicio, realizando la carga que se transporte y respondiendo de la misma. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y tiempos que se fijen. Cuidará, además, de que el vehículo asignado esté en perfecto estado de uso, llevando a cabo su mantenimiento, informando a la empresa de todas las anomalías detectadas para su reparación.

Mozo de taller: Es el que con especialización práctica ayuda y colabora en todas las funciones de las categorías anteriores, así como cualquier otra que se le encomiende, también realizará la limpieza, entrega y recogida de vehículos.

Aprendiz: Es el empleado, menor de dieciocho años, que trabaja en labores propias del taller bajo la directa supervisión de algún empleado de categoría superior.

Grupo profesional IV. Personal subalterno

Vigilante-portero: Tiene a su cargo la vigilancia y control de las dependencias de la empresa, así como de la entrada y salida de personas, cursando las incidencias que resulten de su función.

Limpiador: Realiza funciones de limpieza general y colabora en todas aquellas funciones subalternas que se le encomienden y para las que esté capacitado. Su función básica no será la limpieza de vehículos en aquellos centros donde exista personal específicamente dedicado a ello.

Botones: Es el trabajador menor de dieciocho años que sin experiencia o conocimientos amplios colabora en funciones generales de la empresa.

Art. 23. Promoción.—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.

Art. 24. Derechos sindicales.—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.

Art. 25. Ascensos.—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 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 de taller.

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 26. Régimen disciplinario.—Se considerará falta, toda acción u omisión del trabajador cometida con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivada del mismo, que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes que al trabajador le vienen impuestos por el ordenamiento jurídico, el presente convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará como leve, grave o muy grave. La sanción de cualquier falta independientemente de la graduación que reciba, salvo la amonestación verbal por su propia naturaleza, requerirá comunicación escrita y fundamentada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Art. 27. Faltas de los trabajadores.—Uno. Se consideran faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida al trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.

2. La falta de comunicación previa de ausencia al trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

3. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

4. La desatención o falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

6. Descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o del que fuere responsable, así como el incumplimiento de normativas, siempre que no impliquen serios quebrantos económicos a la empresa.

Dos. Se consideran faltas graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un mes.

2. La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

3. La simulación de enfermedad o accidente y el entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.

5. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de Seguridad e Higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo,

salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

6. La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

7. La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, vehículos y, en general bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado.

8. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

9. La embriaguez no habitual en el trabajo.

10. La negligencia en la realización de los trabajos encomendados, siempre que no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

11. La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que hubiere mediado, previamente, la oportuna advertencia de la empresa por escrito.

12. La disminución del rendimiento normal del trabajo de manera no repetida.

13. Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.

14. Las derivadas de lo establecido en los números 4 y 5 del apartado uno presente artículo.

15. La reincidencia en la comisión de cinco o más faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

Tres. Se consideran faltas muy graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o la salida del trabajo en 10 ocasiones en seis meses o en 20 durante un año.

2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos en un período de un mes, o 10 alternos durante un año.

3. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad y abuso de confianza, debidamente probada, en las gestiones encomendadas.

4. La desobediencia en el trabajo cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

5. El hurto, robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa, o fuera de la misma durante acto de servicio.

6. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

7. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa, así como la realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía.

9. El abuso de autoridad ejercido por quienes ostentan funciones de mando.

10. Las faltas al respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

11. Las derivadas de lo establecido en los números 5 del apartado uno y 5, 10 y 13 del apartado dos del presente artículo.

12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se comentan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otro incumplimiento contractual de igual gravedad establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuatro. Prescripción de las faltas.

Regirán los plazos previstos en el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. Sanciones.—Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

— Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.

- Por faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.
- Por faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
 - b) Despido disciplinario.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El trabajador que con anterioridad al presente convenio colectivo ostente categoría profesional que no figura en este, mantendrá a título personal dicha categoría, como máximo, durante un año a partir de la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, aplicándosele durante ese período las cuantías retributivas que viniere percibiendo, incrementadas en los porcentajes que se fijan en el artículo 6 de este convenio. Si llegada esa fecha no se le ha asignado la nueva categoría que corresponda a sus funciones, pasará automáticamente a ostentar la inmediata superior en nivel salarial, dentro de su grupo profesional, a la que hasta entonces ostentaba.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Comisión paritaria.*—Con la finalidad de conocer cuantas 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 también 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.

Segunda. *Solución extrajudicial de conflictos.*—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 período de consultas para inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo.

Tercera. *Adecuación a futuras modificaciones legales.*—Las posibles modificaciones que en el futuro puedan aprobarse de las disposiciones legales y reglamentarias citadas en el presente convenio colectivo supondrán la automática adecuación de los correspondientes artículos de este convenio a las nuevas redacciones de aquellas. La comisión paritaria del convenio habrá de reunirse de inmediato con el fin de plasmar en la correspondiente acta, que se remitirá a la autoridad laboral a efectos de su registro y publicación, el nuevo texto de los artículos del convenio afectados, para lo que queda expresamente facultada.

DISPOSICIÓN FINAL

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, y demás disposiciones de aplicación.

Madrid, a 19 de mayo de 2014.

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DE ALQUILER DE VEHICULOS CON Y SIN CONDUCTOR
DE LA COMUNIDAD DE MADRID

TABLA SALARIAL AÑO 2014

CATEGORÍAS	SALARIO BASE (euros/mes)	PLUS ASISTENCIA (euros/día)	HORAS EXTRAORDINARIAS
GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de Sección	1.186,24	5,47	14,11
Jefe de Negociado	1.095,06	5,47	13,18
Oficial de Primera	958,11	5,47	11,78
Oficial de Segunda	821,29	5,47	10,38
Auxiliar	734,71	5,17	9,50
Aspirante	Salario mínimo	Salario mínimo	-
GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES			
Delegado de Zona	1.277,68	5,47	15,04
Jefe de Base	1.140,65	5,47	13,64
Recepcionista	866,93	5,47	10,85
Ayudante Recepcionista	734,71	5,17	9,50
Conductor	814,65	-	10,31
Mozo-Conductor	733,63	5,17	9,49
GRUPO III. PERSONAL DE TALLER			
Jefe de Taller	1.186,24	5,47	14,11
Jefe de Equipo	980,93	5,47	12,01
Oficial de Primera	958,11	5,47	11,78
Oficial de Segunda	776,22	5,47	9,92
Conductor clase C-2	776,22	5,47	9,92
Mozo de Taller	733,63	5,47	9,49
Aprendiz	Salario mínimo	Salario mínimo	-
GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO			
Vigilante-portero	734,71	5,17	9,50
Limpiador	734,71	5,17	9,50
Botones	Salario mínimo	Salario mínimo	-

ANEXO II

CONVENIO COLECTIVO DE ALQUILER DE VEHICULOS CON Y SIN CONDUCTOR
DE LA COMUNIDAD DE MADRID

TABLA SALARIAL AÑO 2015

CATEGORÍAS	SALARIO BASE (euros/mes)	PLUS ASISTENCIA (euros/día)	HORAS EXTRAORDINARIAS
GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de Sección	1.204,03	5,55	14,32
Jefe de Negociado	1.111,49	5,55	13,38
Oficial de Primera	972,48	5,55	11,96
Oficial de Segunda	833,61	5,55	10,54
Auxiliar	745,73	5,25	9,64
Aspirante	Salario mínimo	Salario mínimo	-
GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES			
Delegado de Zona	1.296,85	5,55	15,27
Jefe de Base	1.157,76	5,55	13,84
Recepcionista	879,93	5,55	11,01
Ayudante Recepcionista	745,73	5,25	9,64
Conductor	826,87	-	10,46
Mozo-Conductor	744,63	5,25	9,63
GRUPO III. PERSONAL DE TALLER			
Jefe de Taller	1.204,03	5,55	14,32
Jefe de Equipo	995,64	5,55	12,19
Oficial de Primera	972,48	5,55	11,96
Oficial de Segunda	787,86	5,55	10,07
Conductor clase C-2	787,86	5,55	10,07
Mozo de Taller	744,63	5,55	9,63
Aprendiz	Salario mínimo	Salario mínimo	-
GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO			
Vigilante-portero	745,73	5,25	9,64
Limpiador	745,73	5,25	9,64
Botones	Salario mínimo	Salario mínimo	-

ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO DE ALQUILER DE VEHICULOS CON Y SIN CONDUCTOR
DE LA COMUNIDAD DE MADRID

TABLA SALARIAL INICIAL AÑO 2016

CATEGORÍAS	SALARIO BASE (euros/mes)	PLUS ASISTENCIA (euros/día)	HORAS EXTRAOR-DINARIAS
GRUPO I. PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Jefe de Sección	1.228,11	5,66	14,61
Jefe de Negociado	1.133,72	5,66	13,65
Oficial de Primera	991,93	5,66	12,20
Oficial de Segunda	850,28	5,66	10,75
Auxiliar	760,64	5,36	9,83
Aspirante	Salario mínimo	Salario mínimo	-
GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES			
Delegado de Zona	1.322,79	5,66	15,58
Jefe de Base	1.180,92	5,66	14,12
Recepcionista	897,53	5,66	11,23
Ayudante Recepcionista	760,64	5,36	9,83
Conductor	843,41	-	10,67
Mozo-Conductor	759,52	5,36	9,82
GRUPO III. PERSONAL DE TALLER			
Jefe de Taller	1.228,11	5,66	14,61
Jefe de Equipo	1.015,55	5,66	12,43
Oficial de Primera	991,93	5,66	12,20
Oficial de Segunda	803,62	5,66	10,27
Conductor clase C-2	803,62	5,66	10,27
Mozo de Taller	759,52	5,66	9,82
Aprendiz	Salario mínimo	Salario mínimo	-
GRUPO IV. PERSONAL SUBALTERNO			
Vigilante-portero	760,64	5,36	9,83
Limpiador	760,64	5,36	9,83
Botones	Salario mínimo	Salario mínimo	-

(03/28.537/14)

