

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 8 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Cooltra Motosharing, S. L. U. (código número 28102851012020).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Cooltra Motosharing, S. L. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 7 de marzo de 2023, 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 Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta 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 el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 8 de mayo de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**II CONVENIO COLECTIVO DE COOLTRA MOTOSHARING, S.L.U.
PARA LOS AÑOS 2023 - 2025**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación y regirá las relaciones laborales de todos los trabajadores que presten servicios para la empresa Cooltra Motosharing, S.L.U., en sus centros de trabajo y dependencias de la provincial de Madrid, a excepción del personal comprendido en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 2. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio comprende todas las actividades desarrolladas por la Compañía, que consisten principalmente en servicios de alquiler de vehículos sin conductor.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2023, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2025, por lo que tendrá una duración de 3 años.

Al término de su vigencia se prorrogará tácitamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa por alguna de las partes que habrá de realizarse por escrito en el periodo comprendido dentro de los 2 últimos meses a la fecha de expiración del presente Convenio o cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio, deberá procederse a la constitución de la Comisión Negociadora y al inicio de la negociación del nuevo convenio en el plazo máximo señalado en el artículo 89.2º del Estatuto de los Trabajadores.

Para el caso de que la negociación del nuevo Convenio resultase en un bloqueo definitivo de la misma, las partes expresamente se adhieren y someten a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que se regulan en la Disposición Adicional Primera del presente convenio, en los términos allí descritos.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o dictado un laudo arbitral, aquel perderá su vigencia y se aplicará, si los hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, en tanto en cuanto esté vigente el artículo 86.3 último párrafo del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Compensación y absorción.

En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

Las retribuciones que se establecen en el presente convenio tienen carácter de mínimo. Los aumentos concedidos voluntariamente o a cuenta de convenio serán absorbibles y compensables con las mejoras pactadas en el presente Convenio, con la excepción establecida en el párrafo siguiente que será de aplicación de forma exclusiva para los antiguos grupos profesionales III y IV.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2023 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de enero de 2022.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2024 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de enero de 2023.

Para los incrementos económicos que se produzcan el 1 de enero de 2025 únicamente serán compensables y/o absorbibles los aumentos concedidos por las empresas, voluntariamente o a cuenta de Convenio, a partir del 1 de enero de 2024.

Dicho régimen restringido de compensación y absorción será de aplicación, salvo acuerdo por escrito entre las partes.

Artículo 5. Garantías <<ad personam>>.

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible e inseparable.

2. En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente convenio quedará válido y aplicable en la restante parte.

3. En este caso, la Comisión Negociadora del presente Convenio se reunirá en el plazo máximo de 10 días hábiles contados a partir de la decisión judicial o administrativa, y negociará el texto definitivo del Convenio colectivo en un plazo no superior a 30 días naturales computados desde la finalización del plazo anterior.

4. Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produce, las condiciones convenidas en el Convenio colectivo de valor normativo continuarán subsistentes transitoriamente.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Dentro de los treinta días siguientes a la firma de este Convenio se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por dos representantes legales de los trabajadores designados por el comité de empresa de entre sus miembros, y dos representantes de la empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por quien les hubiese designado, si bien el nombramiento deberá recaer en componentes de la comisión negociadora del Convenio. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación y seguimiento del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este Convenio.
- c) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- d) Adjudicación y seguimiento de la bolsa de formación.
- e) Cualquier otra gestión que la comisión acepte someter a deliberación.
- f) Tener conocimiento, en los términos en que la Ley así lo prevea, de los planes de formación de empresa.

La intervención de la Comisión Paritaria será preceptiva como trámite previo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, comprometiéndose las partes a poner en conocimiento de la citada comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos, de carácter general, se planteen durante la vigencia del Convenio, para que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen o nota escrita al respecto.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a quince días laborables para resolver la cuestión suscitada, o, en su caso, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

La Comisión Paritaria se reunirá, en sesión ordinaria, cuatro veces al año para el seguimiento del Convenio. Asimismo, podrá reunirse la Comisión Paritaria en sesión extraordinaria cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los quince días siguientes a la fecha de la solicitud de la convocatoria.

Para la resolución de las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria será de aplicación lo dispuesto en Disposición adicional primera del presente Convenio sobre solución de conflictos extrajudiciales.

CAPÍTULO II*Política de Empleo***Artículo 8. Contratación y bajas en la Empresa.**

La Empresa pondrá a disposición de la representación legal de los trabajadores la copia básica de los contratos de trabajo que deban celebrarse por escrito.

Asimismo, la empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores los recibos de finiquito cuando termine la relación laboral, en caso de que así sea solicitado por el trabajador.

Artículo 9. Contratos de duración determinada.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 y 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán formalizar contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora:

- a) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos previstos para el contrato fijo discontinuo.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada a de noventa días en el año natural. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

- b) Cuando se trate de sustituir a personas trabajadoras con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituto y la causa de sustitución.

Artículo 10. Contratos formativos.

1. El contrato de trabajo formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las Leyes reguladoras del sistema educativo vigente o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de julio, de las Cualificaciones y de la Formación profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los tres años, o de cinco años cuando el contrato se concierte con una persona trabajadora con discapacidad, siguientes al término de los correspondientes estudios.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

La duración no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El contrato de formación en alternancia tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

La retribución será la correspondiente al 65% durante el primer año y al 75% durante el segundo y tercer año de la estructura retributiva y tablas salariales establecidas en el presente convenio para una persona trabajadora que desempeñe el mismo puesto de trabajo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En lo no regulado en el presente apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Contrato a tiempo parcial y horas complementarias.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Artículo 12. Período de prueba.

En el momento de la contratación se establecerá un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las dos partes podrá resolver el contrato de trabajo sin preaviso, ni indemnización alguna.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Este periodo de prueba será de un máximo de seis meses para los técnicos y titulados que desarrollen efectivamente dichas funciones y de un máximo de dos meses para el resto de los trabajadores.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo inferior a 6 meses, la duración máxima del periodo de prueba será de 1 mes.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción y acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, así como cualquier otra causa de suspensión legal del contrato de trabajo interrumpirá la duración del periodo de prueba.

La Empresa pondrá a disposición de la representación de los trabajadores aquellas bajas que tengan lugar por una no superación del periodo de prueba.

Artículo 13. Preaviso en supuestos de cese voluntario.

Los trabajadores que cesen voluntariamente, una vez superado el período de prueba, deberán comunicarlo por escrito a la empresa con al menos 15 días naturales de antelación para el personal adscrito a los antiguos grupos profesionales de III a V. Para el personal adscrito a los antiguos grupos profesionales I y II, el trabajador/a deberá conceder un preaviso mínimo de 30 días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación supondrá la pérdida de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso.

En los contratos de duración inferior a un año este preaviso será de al menos 10 días.

CAPÍTULO III

Puestos y tipos de funciones

Artículo 14. Modelo de clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional se elabora fundamentalmente atendiendo a los criterios previstos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Este sistema de clasificación profesional se compone de los grupos profesionales que a su vez están integrados por diferentes puestos de trabajo.

A estos efectos, se entenderá por:

- Grupo profesional: La unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación. La pertenencia a un Grupo Profesional faculta a los trabajadores para el desempeño de una tipología de puestos. El Grupo Profesional constituye el espacio clasificatorio dentro del cual se articula el desarrollo profesional, así como la polivalencia, la movilidad funcional y la flexibilidad en el trabajo.

- Puesto de Trabajo: Cada uno de los puestos de trabajo distintos y pertenecientes a un Grupo Profesional, dentro del cual el desarrollo se adquiere fundamentalmente, aunque no exclusivamente, por la incorporación de nuevos conocimientos, la experiencia y el ámbito de la gestión de la cual se responsabiliza.

El encuadramiento del personal a cada Grupo Profesional y puesto de trabajo se realizará teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, la tipología de las funciones que se realizan y el contenido organizativo del puesto de trabajo.

Las funciones a desarrollar por cada puesto no son limitativas de otras funciones que pudiera encomendarse a los trabajadores siempre respetando los límites respectivos a su formación y dignidad profesional.

El sistema de clasificación profesional se articula mediante los siguientes Grupos Profesionales de conformidad con la clasificación profesional establecida en el Convenio Colectivo del sector de Alquiler de Vehículos sin conductor de la Comunidad de Madrid para los años 2022 y 2023, suscrito por Aseval y por la representación sindical UGT, CC OO y SLT (código número 28103445012023)

PUESTOS SEGÚN CONVENIO PROPIO DE COOLTRA MOTOSHARING, S.L.U (2020 – 2022)	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL SEGÚN CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ALQUILER DE VEHÍCULOS SIN CONDUCTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2022 – 2023)	GRUPO PROFESIONAL SEGÚN CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ALQUILER DE VEHÍCULOS SIN CONDUCTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID (2022-2023)
Jefe/a Área organizativa	Delegado de zona	II. Personal de Operaciones
Jefe/a de Servicio	Jefe de sección	I. Personal administrativo y técnico
Responsable de flota	Jefe de Base	II. Personal de Operaciones
Jefe/a taller	Jefe de Taller	III. Personal de Taller
Especialista op.	Oficial Administrativo de Primera	I. Personal administrativo y técnico
Jefe/a de Turno	Jefe de equipo	III. Personal de Taller
Responsable Admin	Oficial Administrativo de Primera	I. Personal administrativo y técnico
Administrativo	Oficial Administrativo de Segunda	I. Personal administrativo y técnico
Mecánico	Oficial de Primera de Taller	III. Personal de Taller
Jockey	Conductor Especialista	III. Personal de Taller
Swapper Senior	Conductor Especialista	III. Personal de Taller
Aux. Mecánico	Oficial de Segunda de Taller	III. Personal de Taller
Swapper	Mozo- Conductor	II. Personal de Operaciones
Recolector	Mozo- Conductor	II. Personal de Operaciones

Grupo Profesional I

Jefe/a de Servicio. Las principales actividades serán:

- Coordinación y supervisión de todas las actividades operativas y administrativas derivadas de la gestión de los equipos en el centro de servicio.
- Planificación horaria de la operativa.
- Administración y control de gastos y recursos derivados de la operativa diaria.

Por otro lado, la formación requerida al Jefe/a de Servicio será como mínimo una Diplomatura relacionada con el servicio ofrecido por la empresa.

Especialista de operaciones. Las principales actividades serán:

- Supervisión de la cadena de suministro de componentes y consumibles, así como del stock disponible.
- Soporte al jefe de servicio en todas las actividades operativas y administrativas derivadas de la gestión de los equipos en el centro de servicio.
- Gestión documental de multas, registros, siniestros y otros.

Responsable administrativo. Las principales actividades del responsable administrativo consistirán en

- dar soporte al Jefe de Área Organizativa en todas las actividades derivadas de la gestión diaria de las responsabilidades asignadas a su área organizativa o experiencia profesional equivalente.

La formación requerida para el/la Responsable administrativo consistirá en un grado universitario, superior o licenciatura relacionada con el ámbito de especialidad del mismo.

Administrativo. Las principales actividades consistirán en:

- Soporte al jefe/a de servicio en todas las actividades administrativas derivadas de la gestión de la flota y los equipos asignados al centro de servicio.

2. Gestión de procesos de contratación.
3. Gestión documental de multas, registros, siniestros y otros.

Grupo profesional II

Jefe/a de Área Organizativa. Las principales actividades serán:

- a) Dirigir y coordinar su área organizativa integrada en cada departamento de la Compañía.
- b) Supervisar y controlar los resultados de su área organizativa asignada y de gestionar los recursos disponibles para el desarrollo del Área Organizativa.

Responsable de flota. Las principales actividades serán:

- a) Diagnóstico remoto de las motos en la calle.
- b) Supervisión telemática del estado de la flota.

Swapper. Las principales actividades consistirán en:

- a) Cambio de baterías, puesta a punto y limpieza de los vehículos de la flota en la calle.
- b) Soporte al jefe de turno en la gestión del parque de recarga de baterías
- c) Soporte a la supervisión del estado de la flota y resolución de incidencias.
- d) Mantenimiento de los vehículos puestos a disposición por parte de la empresa e instalaciones de la misma, tales como el orden y la limpieza.
- e) Asistencia técnica a clientes e incidencias.

Recolector. Las principales actividades consistirán en:

- a) Recogida y traslado de motos de la calle al centro de servicio.
- b) Lanzamiento de motos de vuelta al servicio en la calle.
- c) Reubicación de vehículos en puntos estratégicos.
- d) Soporte operativo a proyectos de lanzamiento.
- e) Mantenimiento de los vehículos puestos a disposición por parte de la empresa e instalaciones de la misma, tales como el orden y la limpieza.

Grupo profesional III

Jefe de Taller. Las principales actividades serán:

- a) Coordinación y supervisión del equipo de mecánicos del centro de servicio
- b) Coordinación de la recogida de motos.
- c) Supervisión de los recursos y herramientas disponibles.
- d) Formación de nuevos mecánicos.
- e) Asignación y distribución de las motos recolectadas a taller para el equipo de mecánicos.
- d) Supervisión y mantenimiento de los equipos y espacios de trabajo.

Jefe de Turno (Shift Manager). Las principales actividades serán:

- a) Coordinación y supervisión remota del equipo de swappers asignado a su turno.
- b) Supervisión, control y mantenimiento de vehículos de flota interna, así como de los recursos, espacios de trabajo y herramientas disponibles.
- c) Gestión documental de multas, registros, siniestros y otros.
- d) Gestión y supervisión del parque de recarga de baterías
- e) Formación de nuevos swappers.

Mecánico. Las principales actividades consistirán en:

- a) Reparación, mantenimiento, revisión y puesta a punto y limpieza de los vehículos de la flota.
- b) Lanzamiento de motos de vuelta al servicio.
- c) Soporte a la operativa de recogida de motos.

- d) Reparación y mantenimiento de componentes y piezas de los vehículos de la flota.
- e) Mantenimiento y limpieza de los equipos y espacios de trabajo.

Jockey. Las principales actividades consistirán en:

- a) Puesta a punto y limpieza de los vehículos de la flota en la calle.
- b) Asistencia técnica a clientes e incidencias.
- c) Soporte a la supervisión del estado de la flota.
- d) Mantenimiento de los vehículos puestos a disposición por parte de la empresa e instalaciones de la misma, tales como el orden y la limpieza.

Swapper Senior. Las principales actividades consistirán en:

- a) Cambio de baterías, puesta a punto y limpieza de los vehículos de la flota en la calle.
- b) Soporte al jefe de turno en la gestión del parque de recarga de baterías.
- c) Soporte a la formación de nuevos Swappers.
- d) Supervisión de vehículos de flota interna, así como de los recursos y herramientas disponibles.
- e) Soporte a la supervisión del estado de la flota.
- f) Soporte al jefe de turno en la gestión y coordinación del personal o equipo de trabajo Swapper.

Auxiliar Mecánico. Las principales actividades consistirán en:

- a) Recepción y mantenimiento de mecánica ligera de los vehículos de la empresa.
- b) Preparación, limpieza y puesta a punto de los vehículos.
- c) Soporte a la operativa, mantenimiento de las instalaciones, tales como el orden y la limpieza de las mismas, recuperación de consumibles y otros.
- d) Soporte a la operativa para lanzamiento y recogida de motos.

El listado anterior no es exhaustivo, y el trabajador/a podrá ser requerido para realizar las tareas que sean necesarias para el buen desarrollo del servicio.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 15. Remuneración anual.

La retribución establecida en este convenio colectivo estará compuesta por los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base en función del puesto de trabajo del trabajador.

El personal de nuevo ingreso en la Compañía, para facilitar un mejor aprovechamiento de sus aptitudes precisa de un período de formación y adaptación a la Compañía, a su organización, sus sistemas de trabajo, sus normas y procedimientos y a los distintos puestos de trabajo que puedan llegar a desempeñar. Por ello, el personal de los antiguos grupos profesionales I y II que ingresen en la plantilla de la Compañía a partir de la entrada en vigor del presente Convenio percibirán durante los primeros 3 meses de prestación de servicios, un 92'5 % del salario previsto en el Convenio. Por otro lado, el personal de los antiguos grupos profesionales III y IV que ingresen en la plantilla de la Compañía a partir de la entrada en vigor del presente Convenio percibirán durante los primeros 3 meses de prestación de servicios, un 92'5% del salario previsto en el Convenio. A la finalización del periodo de adaptación, se aplicará el 100% de la retribución correspondiente al grado de calificación del puesto de trabajo desempeñado.

Las tablas salariales que resultan de aplicación desde 1 de enero de 2023 son las adjuntas en el Anexo nº 1.

- b) Pagas extraordinarias:

- a) Julio y Navidad. Las empresas convienen en abonar a sus empleados y empleadas, el importe de una mensualidad el mes de julio y otra mensualidad en diciembre.
- b) Beneficios. La referida paga de beneficios se percibirá de forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Estas pagas extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los representantes de los trabajadores del centro de Madrid, previa consulta a la plantilla, han solicitado que el pago se haga conforme a 13 mensualidades, 12 pagas (prorrateándose las pagas extraordinarias de junio y diciembre) y la paga de beneficios que se abonará en el mes de junio junto con la nómina ordinaria de ese mes.

- c) Complemento personal de antigüedad. Consistirá en los porcentajes sobre el sueldo base que a continuación se relacionan:
- A los 5 años, el 6%.
 - A los 10 años, el 13%.
 - A los 15 años, el 20%.
 - A los 20 años, el 27%

El devengo del complemento personal de antigüedad se producirá desde el día primero del mes natural siguiente al día de su vencimiento.

Artículo 16. Plus de Asistencia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 5.c) del convenio colectivo del alquiler de vehículos sin conductor de la Comunidad de Madrid, el plus de asistencia al trabajo, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, se percibirá por día efectivamente trabajado por un importe de 6 euros/día.

Artículo 17. Premio al rendimiento.

El premio de rendimiento retribuye el desempeño en el desarrollo de las funciones de aquellos que demuestren el mejor rendimiento y podrá percibirse exclusivamente por el personal adscrito a los puestos de trabajo de Swapper Senior, Swapper y Mecánico.

Premio de rendimiento para el/la mecánico/a

Este premio consistirá en la puesta a disposición de un premio al rendimiento por cada 5 trabajadores/as que ocupen la posición de mecánico/a.

A tal fin, la empresa determinará anualmente el número de premios al rendimiento a repartir mensualmente en función de la plantilla en promedio anual de personal adscrito al puesto de mecánico/a en el año anterior.

La empresa comunicará el número de premios a conceder durante el primer mes del año en curso.

La cuantía del plus de rendimiento será de 100 euros y se asignarán a los trabajadores que durante el mes alcancen la mayor puntuación de rendimiento en términos comparativos con el resto de sus compañeros.

Anualmente, se determinará por la Dirección los parámetros de valoración para determinar el derecho al premio de rendimiento. A tal efecto, la Compañía comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores los parámetros de valoración y su ponderación con anterioridad a la finalización del año en curso.

Premio de rendimiento para el/la swapper senior y swapper

Este premio consistirá en la puesta a disposición de un premio al rendimiento para todos los trabajadores/as que ocupen la posición de swapper senior y swapper.

La cuantía del plus de rendimiento variará dependiendo del nivel alcanzado en términos de rendimiento por cada swapper senior y swapper.

Anualmente, se determinará por la Dirección los parámetros de valoración para determinar el derecho al premio de rendimiento. A tal efecto, la Compañía comunicará por escrito a la representación legal de los trabajadores/as los parámetros de valoración y su ponderación con anterioridad a la finalización del año en curso.

Artículo 18. Precio salario hora ordinaria.

A la hora de determinar el cálculo de los pluses que devenguen los trabajadores se tendrá en cuenta como referencia el precio de la "hora ordinaria", que resulte del siguiente cálculo:

Hora ordinaria = salario anual/jornada anual

Artículo 19. Plus de nocturnidad.

Salvo que el salario haya sido fijado teniendo en cuenta el carácter nocturno del puesto de trabajo, el empleado/a que trabaje en alguna de las horas comprendidas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas percibirá, en concepto de plus de nocturnidad, un recargo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 20. Festivo.

El personal que en su contrato se estipule que el trabajo en festivos forma parte de la distribución de su jornada anual tendrá derecho a disfrutar de tiempo de descanso equivalente.

Adicionalmente, el personal que preste sus servicios en la siguiente franja horaria:

- 20:00 a 23:59 horas del día 24 de diciembre
- 00:00 a 23:59 horas del día 25 de diciembre
- 20:00 a 23:59 horas del día 31 de diciembre
- 00:00 a 23:59 horas del día 1 de enero
- 20:00 a 23:59 horas del día 5 de enero.
- 00:00 a 23:59 horas del día 6 de enero.

tendrá derecho a un recargo equivalente al 100% del valor de la hora ordinaria establecida en el convenio colectivo por cada hora de las comprendidas en las franjas horarias antes mencionadas.

Artículo 21. Retribución de la hora extraordinaria.

En el caso de la realización de horas extraordinarias a petición de la empresa, éstas serán compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

No obstante lo apuntado anteriormente, la empresa podrá optar por retribuir las horas extras en un recargo del 50% sobre valor de la hora ordinaria.

Se entenderá por horas extraordinarias no consideradas como de fuerza mayor, aquéllas que debieran efectuarse para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios en los turnos y cualesquiera otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

Artículo 22. Cláusula de revisión salarial

Para el 1 de enero de 2024, las tablas salariales del convenio tendrán un incremento del 2 por ciento (2,00%) sobre los vigentes a 31 de diciembre del año anterior (2023).

En el caso de que el índice de Precios al Consumo (IPC) registrara a 31 de diciembre de 2023 respecto a 31 de diciembre del año anterior, un incremento superior al 2 por ciento (2,00%), se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, aplicando a la tabla salarial vigente a 31 de diciembre del año anterior, esto es, diciembre de 2023, la diferencia entre el 2,00% y el porcentaje efectivamente registrado por el IPC en dicho periodo.

En tal supuesto, la Comisión Paritaria del convenio procederá a elaborar la tabla salarial definitiva del año 2023, 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 2023, se abonará durante el primer trimestre del año 2024. Si la variación del IPC fuera negativa no se procederá a revisar los salarios.

Esta cláusula de revisión salarial será aplicable hasta el fin de la vigencia del convenio, esto es, hasta 31 de diciembre de 2025.

Artículo 23. Inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo.

Por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo en la empresa.

El acuerdo deberá de ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional de Madrid vigente en cada momento.

CAPÍTULO V

Ordenación del tiempo de trabajo

Artículo 24. Jornada y horario de trabajo.

1) La jornada de trabajo máxima anual será de 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, en virtud de lo establecido en el artículo 10 del convenio colectivo del alquiler de vehículos sin conductor, sin que la jornada ordinaria pueda rebasar de diez horas diarias de trabajo efectivo. La duración máxima de la jornada de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual.

A fin de adecuar la prestación de servicios de los trabajadores a la demanda de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá distribuir la jornada del personal de manera irregular a lo largo del año de conformidad con la legislación laboral vigente en cada momento, con sujeción, en todo caso al descanso mínimo diario previstos legalmente. En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

En caso de que se procediera a una distribución irregular a lo largo del año, la empresa informará con una antelación de cinco días naturales del calendario mensual al trabajador y la Representación de los Trabajadores. El personal en situación de reducción de jornada por guarda legal al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores podrá quedar excluido de la distribución irregular de la jornada.

2) En los casos en los que la jornada laboral sea una jornada continuada, los trabajadores tendrán un periodo de descanso de 30 minutos; periodo que no computa como tiempo de trabajo efectivo.

3) Anualmente será elaborado por la empresa el calendario laboral para el año. Dicho calendario será expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo.

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

5) Se establece la siguiente distribución de la jornada:

6.1 Jornada laboral de 6 días laborales y 3 días de descanso;

6.2 Jornada Laboral de 5 días laborables y 2 días de descanso.

CAPÍTULO VI

Licencias, vacaciones y permisos

Artículo 25. Permisos retribuidos.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos, y por el tiempo que, para cada uno de ellos, se indica a continuación:

- a) 15 días naturales por matrimonio o pareja de hecho. A tal efecto, se deberá presentar la documentación acreditativa de haber contraído matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho. El permiso por matrimonio comenzará en el siguiente día hábil al hecho causante.
- b) Por traslado de domicilio habitual: 1 día (el día efectivo de traslado).
- c) Por matrimonio de hijo/a, de hermanas o hermanos, padre o madre: 1 día natural (el de la boda).
- d) El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización, dentro de la jornada de trabajo. Dicho derecho será reconocido al cónyuge a o pareja de hecho.
- e) Los trabajadores tendrán derecho hasta 25 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo

- presentar la justificación oportuna. No obstante ello, los trabajadores procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.
- f) En el caso de que cualquier trabajador precise concurrir a exámenes para la obtención de títulos profesionales o académicos reglados, tendrá derecho, previa petición, a una licencia retribuida para la asistencia a exámenes de un máximo de 12 horas anuales. Una vez sobrepasadas esas 12 horas anuales, el personal podrá disponer de licencias sin sueldo por el tiempo necesario para la concurrencia a exámenes. Este permiso se concederá siempre y cuando se den los siguientes requisitos:
- i. Se esté inscrito en Centro docente oficial;
 - ii. Se cursen con regularidad dichos estudios para la obtención de un título académico o profesional;
 - iii. Se trate de exámenes finales o parciales eliminatorios de materias.
- g) Nacimiento de hijo, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de cónyuge, padre o madre, suegros/as, hijos/as o hijos/as políticos/as o hermanos/as: 3 días laborables. Se concederán 2 días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento.
- h) Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables. Se concederán 2 días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento.
- i) Por fallecimiento de cónyuge, padre o madre, suegros/as, hijos/as, hijos/as políticos/as o hermanos/as: 4 días laborables. Se concederán 2 días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento.
- j) Por fallecimiento de abuelos/as, abuelos/as políticos/as, nietos/as, hermanos/as o hermanos/as políticos/as, entendiéndose incluidos en estos últimos, tanto el cónyuge del/de la hermano/a, como el/la hermano/a del cónyuge de la persona empleada: 2 días laborables. Se concederán 2 días adicionales en caso de justificada necesidad de desplazamiento.
- k) Por el tiempo indispensable y con un límite máximo de 20 horas para acompañar a hijos/as de hasta 16 años a la asistencia médica y familiares hasta primer grado de afinidad o consanguinidad.
- Se dispondrá por parte de la persona trabajadora de 20 horas anuales para acompañar a familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad a tratamientos por enfermedad grave.
- l) Los trabajadores afectados por este Convenio podrán disfrutar de dos días de permiso de asuntos propios retribuido al año, que deberán ser solicitados con una antelación mínima de 72 horas. La empresa deberá concederlo siempre que el número de trabajadores de la categoría profesional del solicitante en situación de baja, por licencia, vacaciones, excedencia o permiso por asuntos propios no exceda del 10%. En tal caso, ambas partes convendrán las fechas del disfrute de este permiso.

Las parejas de hecho legalmente constituidas tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho.

Los permisos regulados en el presente artículo, así como todos los establecidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores se iniciarán el día laboral siguiente al hecho causante.

En todos los casos de concesión de licencias retribuidas por las causas reguladas en los apartados anteriores, el personal empleado deberá presentar en el Departamento de Recursos Humanos correspondiente, y en el plazo de 48 horas después de la reincorporación a su puesto de trabajo, los justificantes que acrediten la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la licencia.

En los casos de hospitalización de los párrafos g) y h), el permiso podrá disfrutarse por parte del trabajador de manera consecutiva o alterna, desde el momento en que se produzca el hecho causante y por un periodo máximo de 15 días.

Artículo 26. Licencias no retribuidas.

- a) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes para la obtención de títulos profesionales o académicos reglados, una vez superadas las 12 horas anuales y bajo las condiciones dispuestas en la letra f) del apartado 1 del artículo 24 de este Convenio Colectivo.
- b) Los trabajadores tendrán derecho a una licencia sin sueldo por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica privada.

En todos los casos de concesión de licencias sin sueldo por las causas reguladas en los apartados anteriores, el personal empleado deberá presentar a la Empresa, y en el plazo de 48 horas después de la reincorporación a su puesto de trabajo, los justificantes o documentos que acrediten debidamente la existencia de la circunstancia alegada para la obtención de la licencia por exámenes o reconocimiento médico.

Artículo 27. Vacaciones.

- 1) Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo tendrán derecho a disfrutar, en todos los casos, de 23 días laborables de vacaciones al año.
- 2) Normas generales del disfrute de vacaciones en la Empresa:
 1. Las vacaciones anuales no se compensarán en metálico salvo exigencia legal.
 2. El número de días a disfrutar será proporcional a los meses trabajados en la compañía.
 3. El período vacacional se corresponderá con el año natural, es decir, del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, disfrutándose por turnos organizados en cada centro de trabajo de forma que garanticen la continuidad del servicio y la atención al cliente.
 4. La dirección de la empresa podrá restringir el periodo vacacional en aquellos periodos de trabajo que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa. Se entienden como periodos de mayor actividad, los meses de mayo, junio, julio, septiembre, octubre y noviembre. La restricción consistirá en limitar el número máximo de trabajadores que podrán disfrutar de vacaciones en periodos de mayor actividad y establecer un sistema rotación de personal para resolver discrepancias en la elección del periodo vacacional.
 5. El cuadro de distribución de las vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tablones de anuncios, para conocimiento del personal. Este cuadro será confeccionado por el sistema de rotación teniendo como base el calendario de vacaciones del año anterior.
 6. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite 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

CAPÍTULO VII*Suspensión del contrato de trabajo***Artículo 28. Excedencias.**

Se estará a lo dispuesto, en cada momento, en la legislación laboral.

Artículo 29. Suspensión del permiso de conducción.

Cuando a un trabajador/a le fuese suspendido el permiso de conducción, tal hecho producirá los siguientes efectos:

1. Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al trabajador/a, la empresa se lo ofrecerá, pudiendo éste aceptarlo o rechazarlo.
2. Si no lo acepta, el contrato quedará suspendido desde el momento de la indicada suspensión del permiso de conducción hasta un máximo de noventa días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social.
3. Estas situaciones tendrán una duración máxima de noventa días, a contar desde el primer día de suspensión del permiso. Llegado el día noventa y uno se extinguirá definitivamente el contrato por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

Será también causa de extinción del contrato, la concurrencia en dos ocasiones, dentro de un plazo de 6 meses, de la causa de suspensión contractual apuntada en este artículo.

4. Si antes de transcurrir dicho plazo, es decir, 90 días, el trabajador/a recuperase su permiso de conducción, cesará la situación de suspensión o de trabajo alternativo, volviendo a realizar las funciones propias de su puesto de trabajo.

5. Si la suspensión fuese como consecuencia de hecho ajeno a la prestación del trabajo, operará tan solo la suspensión contractual por el máximo indicado, sin que exista obligación empresarial de ofrecer puesto de trabajo alternativo.

6. Dicha previsión no será de aplicación cuando se cumplan uno o más de los siguientes agravantes:

- La retirada del permiso de conducir haya sido debida a la conducción declarada manifiestamente temeraria por la autoridad judicial o bajo los efectos del alcohol o de las drogas;
- Se hayan producido 2 o más casos de infracciones muy graves recogidos en el artículo 77 del Real Decreto Legislativo 6/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial.

En estos casos, la Empresa tendrá derecho a extinguir la relación laboral que le unía con el trabajador/a, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

7. El personal estará obligado a comunicar por escrito a su jefe inmediato la retirada del carnet de conducir en cualquier circunstancia.

8. Asimismo, la Empresa solicitará anualmente que cada Empleado aporte la documentación correspondiente, que refleje los puntos del permiso de conducir a la fecha actual, y el Empleado se compromete a entregar dicha documentación cuando así fuese requerido para ello.

CAPÍTULO VIII

Promoción profesional y formación laboral

Artículo 30. Promoción profesional.

Se entiende por promoción profesional el ascenso de nivel de responsabilidad dentro de un puesto tipo, o bien el ascenso a un puesto tipo de superior contenido funcional según el sistema de clasificación vigente.

La promoción profesional dentro de la Empresa se realizará mediante el oportuno proceso de selección, el cual tomará como referencia, entre otros, los siguientes aspectos:

- Antigüedad en la Compañía;
- Titulación adecuada;
- Aptitud profesional;
- Conocimiento del puesto de trabajo;
- Adecuación al perfil del mismo;
- Haber desempeñado satisfactoriamente, a juicio de la Dirección, las funciones con anterioridad;
- Participación y cualificación en cursos de formación;
- Superar las pruebas que a tal efecto pueda establecer la Dirección.

CAPÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 31. Seguridad y Salud en el Trabajo.

En los aspectos relativos a seguridad y salud en el trabajo será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones de desarrollo, vigentes en cada momento, a las que se someten tanto la Empresa como todos los trabajadores que la integran.

Para la aplicación y ejercicio de los derechos sobre consulta y participación de los trabajadores que consagran los artículos 33 y 34 de la Ley 31/1995, los trabajadores elegirán a sus representantes. A tal fin, los delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa elegirán por y de entre ellos mismos a los delegados de Prevención y a quienes vayan a componer los Comités de Seguridad y Salud.

El número de representantes de los trabajadores a elegir se determinará conforme a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995.

En su integridad, cada Comité de seguridad y salud estará compuesto por igual número de representantes de los trabajadores/as que de representantes de la empresa, siendo estos últimos designados por esta.

Las competencias, facultades y obligaciones propias de estos delegados/as y comités, tendrán como misiones principales, las de vigilancia y control del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, consulta, fomento y promoción de la cooperación de los trabajadores/as en la materia de referencia y colaboración con la Empresa en la mejora de la acción preventiva.

Los delegados/as de prevención deberán comunicar fehacientemente a la Empresa su condición de tales en cuanto se produzca la elección, a los efectos de comunicación de su nombramiento a la Autoridad Laboral competente en cada ámbito territorial.

Todos los cambios producidos en la composición de un Comité de Seguridad y Salud requerirán, para ser efectivos, del levantamiento de un acta firmada por todos los miembros del comité que recoja tal circunstancia. La Empresa deberá recibir copia del acta una vez firmada.

Equipos de protección individual: en atención a los riesgos inherentes al desarrollo de determinadas tareas, será preceptivo e ineludible el uso por los trabajadores/as, que las desarrollen, de equipos de protección individual, los cuales serán entregados a los mismos/as por la Empresa junto con el uniforme de trabajo reglamentario.

El personal de la compañía deberá utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados para la realización de las citadas tareas, de acuerdo con las instrucciones recibidas por parte de la empresa, sin que quepa su abandono o su puesta fuera de funcionamiento.

En los casos en que el trabajador/a advierta defectos o disfunciones en el uso de los equipos de protección o cuando los mismos se encuentren deteriorados o reducida su eficacia, deberán comunicar de inmediato este hecho a su superior a efectos de poder proceder a su reposición por la Empresa.

La Empresa dispondrá de aquellos equipos de protección que se ajusten a lo establecido en el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de los equipos de protección individual. De este modo, seleccionará aquellos equipos que provean de una protección eficaz a los trabajadores/as, sin ocasionar molestias y sin que en ningún caso anulen la comodidad de su uso, que pudiera generar por sí mismos riesgos adicionales.

Asimismo, los delegados de prevención de cada centro colaborarán con la Empresa en la vigilancia y seguimiento del correcto uso de los mencionados equipos por los trabajadores/as.

En todo caso, en materia de elección, uso, mantenimiento, formación e información, en torno a los equipos de protección personal será de aplicación lo establecido en el procedimiento interno.

Artículo 32. Uniformidad.

Siendo preceptivo que tanto el personal que lleva a cabo su actividad frente a los clientes como los que realizan su trabajo en talleres vistan los uniformes corporativos o característicos de la Empresa, de acuerdo con el procedimiento interno de la Compañía, la misma les facilitará, sin cargo alguno, las distintas prendas (incluido calzado) que, según la climatología del lugar y el tipo de actividad, pueden integrarlas.

La empresa efectuará oportunamente la distribución y el control de las prendas distribuidas, así como sus recambios en cada temporada del año de acuerdo a la política interna de la Empresa. Durante la vigencia del convenio. La empresa deberá poner disposición del personal adscrito a los antiguos Grupos Profesionales III y IV de un equipamiento mínimo de 4 camisetetas, 2 pantalones cada seis meses y un par de zapatos de seguridad.

El personal deberá utilizar su correspondiente uniforme en todo momento en el desempeño de su labor, debiendo conservar dicho uniforme en las debidas condiciones de pulcritud, sobre todo en aquellos casos en que el trato directo con los clientes confiere a este punto especial importancia, sin que puedan introducirse modificaciones en su corte, adorno o diseño ni combinaciones en el uso de las distintas prendas, que deberán ir provistas en todo caso de las insignias, distintivos e identificaciones establecidas por la Empresa a tal efecto.

CAPÍTULO X

Beneficios sociales

Artículo 33. Incapacidad Temporal.

En caso de baja en el trabajo derivada de enfermedad común, la empresa abonará al interesado/a, 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.

En caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el afectado/a percibirá un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario mensual inmediatamente anterior a la baja durante un plazo máximo de 12 meses.

Artículo 34. Alquiler de ciclomotores y vehículos de la flota COOLTRA.

Todos los empleados/as afectados por este Convenio Colectivo que alquilen vehículos de la flota COOLTRA disfrutarán de un descuento del 50% sobre el precio de tarifa del momento en que realicen el alquiler.

Artículo 35. Uso de servicios de COOLTRA.

Todos los empleados/as afectados por este Convenio Colectivo que utilicen la aplicación móvil de servicio de Motosharing tendrán derecho a un 50% de descuento sobre el precio de tarifa al momento que utilicen la aplicación móvil.

Artículo 36. Asistencia jurídica.

La Empresa proporcionará asistencia jurídica a sus trabajadores, en los casos, circunstancias y condiciones especificados a continuación:

- A) Cuando el trabajador haya sufrido un accidente:
 - 1. Dentro de la jornada de trabajo, y,
 - 2. Conduciendo un vehículo de empresa en acto de servicio, y,
 - 3. No se haya declarado culpable y causante del accidente.
- B) Cuando, como consecuencia del accidente:
 - 1. El trabajador haya sufrido lesiones permanentes invalidantes o no invalidantes de las catalogadas en el baremo del anexo de la Orden Ministerial de 15 de abril de 1.969 en su redacción vigente.
 - 2. Dándose la precedente circunstancia A 3), sea jurídicamente viable la reclamación de daños y perjuicios al tercero que hubiese sido declarado culpable del accidente, por causa de responsabilidad penal y/o civil imputable al mismo.
- C) La asistencia jurídica de la Empresa al trabajador de que se trate, en los casos y circunstancias recogidos en los supuestos A) y B), tendrá lugar:
 - 1. Sin cargo alguno para el trabajador.
 - 2. Por el abogado que la Empresa designe a tal efecto.
 - 3. Cuando el abogado designado por la empresa considere que existen posibilidades racionales de que la reclamación del trabajador/a contra el tercero causante del accidente es susceptible de prosperar, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes y la solvencia del tercero en cuestión.
- D) Asimismo, se proporcionará asistencia jurídica al trabajador en caso de reclamación judicial de un tercero a un trabajador derivada del desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

La asistencia jurídica de la Empresa al trabajador de que se trate en este caso tendrá lugar:

 - 1. Sin cargo alguno para el trabajador.
 - 2. Por el abogado que la Empresa designe a tal efecto.
 - 3. Cuando el abogado designado por la Empresa considere que existen pruebas racionales de que la causa prospere, atendiendo a las circunstancias concurrentes en cada caso.

CAPITULO XI

Régimen disciplinario

Artículo 37. Principios de ordenación

Las presentes normas de Régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la

empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimiento contractual y culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

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

Artículo 38. Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo inferior a 20 minutos en cada una de las faltas.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.
- d) 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 de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- h) La vulneración de los procedimientos y políticas internas vigentes en la empresa que no revista especial gravedad.
- i) No informar debidamente del mal estado de motocicletas, furgonetas o herramientas de trabajo puestas a disposición de la empresa. Cuando la falta de comunicación suponga un peligro para los trabajadores o terceros ajenos a la empresa se considerará como falta muy grave.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada al trabajo o en la salida de hasta tres veces en un mes por un tiempo total superior a los 20 minutos e inferior a los 40 minutos en cada una de las faltas o en la totalidad de las mismas cuando se hubieran cometido varias.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral. Si implicase grave perjuicio para la empresa será considerada falta muy grave.
- e) La simulación de enfermedad o accidente sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo e) del siguiente apartado.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones directas 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 riesgos de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de cuidado o el mal uso de las herramientas de trabajo (útiles, herramientas y vehículos como furgonetas, baterías, tabletas, móviles, etc.), o la falta de comunicación a la empresa

- de los desperfectos o anomalías en las mismas, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- h) La desatención en la revisión de un ciclomotor cuando ello conlleve la puesta en peligro de la seguridad de un cliente.
 - i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
 - j) La embriaguez o toxicomanía en el trabajo de manera no habitual que repercuta negativamente en el mismo.
 - k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
 - l) La no utilización puntual de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
 - m) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
 - n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, bien dentro del centro de trabajo bien vía WhatsApp o cualquier medio telemático o red social, durante la jornada de trabajo, cuando no revistan acusada gravedad.
3. Se considerarán como faltas muy graves:
- a) La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 3 ocasiones con un tiempo total superior a 40 minutos o en más de 3 ocasiones en un período de 30 días o 20 faltas de puntualidad en un año.
 - b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
 - c) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, acoso moral o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados. Especialmente graves se considerará utilizar los medios telemáticos (como por ejemplo los grupos de WhatsApp de trabajo), mediante los que se comunican los trabajadores de la empresa, para proceder al maltrato verbal de compañeros, superiores jerárquicos o sus familiares. Esta falta también será de aplicación para cualquier maltrato de palabra u obra que tenga lugar durante la jornada, aunque no se lleve a cabo por medios de comunicación empresariales (por ejemplo, WhatsApp personal de trabajador a trabajador durante la jornada de trabajo).
 - d) El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
 - e) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia. Se considerará como accidente grave aquel que suponga daños para las furgonetas, motos o cualquier otro medio de desplazamiento que ponga la empresa a disposición del trabajador. Asimismo, se considerará grave el accidente que suponga hospitalización o intervención médica preceptiva para el accidentado o terceros.
 - f) El uso de las herramientas informáticas puestas a disposición del trabajador para uso privativo.
 - g) El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada de trabajo en otro lugar.
 - h) Persuadir de forma reiterada a compañeros de trabajo para disminuir su rendimiento, productividad o entorpecer el trabajo.
 - i) 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.
 - j) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
 - k) La embriaguez o la toxicomanía habitual durante el trabajo, siempre que afecte negativamente al rendimiento y la relación con los trabajadores.
 - l) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
 - m) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
 - n) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
 - o) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
 - p) El acoso sexual.

- q) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene.
- r) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza durante el período de un año.

Artículo 39. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes y traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

Artículo 40. Prescripción

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XII*Política de Igualdad***Artículo 41. Plan de Igualdad**

Cooltra Motosharing, S.L.U se comprometer a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello, cuenta con un Plan de Igualdad que tiene una vigencia del periodo comprendido desde junio de 2022 hasta junio de 2026. Este Plan es un conjunto de medidas que tienen como misión garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres y hombres en la empresa, así como, la eliminación de situaciones discriminatorias por razón de sexo

El Plan de Igualdad ha sido negociado con la representación de los trabajadores y elaborado con la ayuda de una consultora externa especializada en la materia. Una copia de este plan permanecerá siempre a disposición de cualquier empleado y empleada que lo quiera consultar en el departamento de recursos humanos. Artículo 42. Protocolo de acoso

Cooltra Motosharing, S.L.U. cuenta con un protocolo de acoso que es una herramienta que contempla aquellas medidas que son necesarias para prevenir, evitar o eliminar cualquier tipo de acoso laboral en la empresa. Para su elaboración, se ha contado con la ayuda de la representación legal de los trabajadores. El documento recoge principalmente cuáles son aquellas conductas que pueden ser constitutivas de acoso y cuál es el protocolo a seguir si se está siendo víctima de alguna conducta que pueda ser constitutiva de acoso. Este ha sido compartido con la plantilla y en cualquier momento, el departamento de recursos humanos se encuentra a disposición de los empleados para aclarar cualquier duda que pueda surgir sobre con su aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EXTRAJUDICIALES**

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este convenio colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para solucionar todos aquellos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA
NORMATIVA SUBSIDIARIA

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, será de aplicación lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores (Texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y demás normativa aplicable.

ANEXO I

TABLA SALARIAL AÑO 2023

TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 01/04/2022 HASTA EL 31/03/2023

PUESTOS	GRUPO PROFESIONAL SEGÚN CONVENIO COLECTIVO SECTOR ALQUILER VEHÍCULOS SIN CONDUCTOR DE MADRID	TABLAS SALARIALES HASTA EL 31/03
Jefe/a de Área Organizativa	II. Personal de Operaciones	25.159,20 €
Jefe/a de Servicio	I. Personal administrativo y técnico	22.165,20 €
Responsable de Flota	II. Personal de Operaciones	22.165,20 €
Especialista de operaciones	I. Personal administrativo y técnico	22.165,20 €
Jefe/a de Taller	III. Personal de Taller	21.119,40 €
Jefe/a de Turno	III. Personal de Taller	22.165,20 €
Responsable administrativo	I. Personal administrativo y técnico	21.119,40 €
Administrativo/a	I. Personal administrativo y técnico	19.879,95 €
Mecánico/a	III. Personal de Taller	17.239,50 €
Jockey	III. Personal de Taller	15.944,40 €
Swapper Senior	III. Personal de Taller	17.239,50 €
Auxiliar mecánico/a	III. Personal de Taller	15.944,40 €
Swapper	II. Personal de Operaciones	15.944,40 €
Recolector	II. Personal de Operaciones	15.944,40 €

TABLAS SALARIALES VIGENTES DESDE EL 01/04/2023 HASTA EL 31/03/2024

PUESTOS	GRUPO PROFESIONAL SEGÚN CONVENIO COLECTIVO SECTOR ALQUILER VEHÍCULOS SIN CONDUCTOR DE MADRID	TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL 1/04/2023 (TABLAS 2023 + 2%)	TABLAS SALARIALES A PARTIR DEL 1/04 (TABLAS 2023 + 1,85%)
Jefe/a de Área Organizativa	II. Personal de Operaciones	25.662,38 €	26.137,14 €
Jefe/a de Servicio	I. Personal administrativo y técnico	22.608,50 €	23.026,76 €
Responsable de Flota	II. Personal de Operaciones	22.608,50 €	23.026,76 €
Especialista de operaciones	I. Personal administrativo y técnico	21.541,79 €	21.940,31 €
Jefe/a de Taller	III. Personal de Taller	22.608,50 €	23.026,76 €
Jefe/a de Turno	III. Personal de Taller	22.608,50 €	23.026,76 €
Responsable administrativo	I. Personal administrativo y técnico	21.541,79 €	21.940,31 €
Administrativo	I. Personal administrativo y técnico	20.277,55 €	20.652,68 €
Mecánico/a	III. Personal de Taller	17.584,29 €	17.909,60 €
Jockey	III. Personal de Taller	16.263,29 €	16.564,16 €
Swapper Senior	III. Personal de Taller	17.584,29 €	17.909,60 €
Auxiliar mecánico/a	III. Personal de Taller	16.263,29 €	16.564,16 €
Swapper	II. Personal de Operaciones	16.263,29 €	16.564,16 €
Recolector	II. Personal de Operaciones	16.263,29 €	16.564,16 €

(03/7.891/23)

