

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector alquiler de vehículos sin conductor de la Comunidad de Madrid para los años 2024 y 2025, suscrito por ASEVAL y por la representación sindical CC OO y UGT (código número 28103445012023).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Vehículos sin Conductor de la Comunidad de Madrid, suscrito por la organización empresarial ASEVAL y por las organizaciones sindicales CC OO y UGT, el día 4 de junio de 2024, 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 art. 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, 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 Economía y 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 3 de julio de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

II CONVENIO COLECTIVO DE ALQUILER DE VEHICULOS SIN CONDUCTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2024 y 2025

Artículo Preliminar. *Determinación de las partes*

El presente Convenio Colectivo constituye un acuerdo entre, por la parte social, Comisiones Obreras CCOO y Unión General de Trabajadores UGT, y por la parte empresarial la Asociación de Alquiler de Vehículos con y sin Conductor de Madrid ASEVAL.

Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio Colectivo con validez y eficacia general, conforme al artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. *Ámbito funcional y territorial*

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

Artículo 2. *Ámbito personal*

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

Artículo 3. *Vigencia*

Entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, retrotrayéndose sus efectos económicos a 1 de enero de 2024, 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 2025, 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.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo se mantendrá su vigencia. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Artículo 4. *Vinculación a todos los pactos*

Dado que las condiciones pactadas forman un conjunto orgánico e indivisible, las partes se obligan a mantener sus respectivos compromisos en todas las cláusulas pactadas. También hacen constar que las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. Por tanto, en el caso de que la autoridad laboral y/o jurisdicción social declare nulo, total o parcialmente, el contenido de este Convenio Colectivo, este se ha de revisar totalmente, ya que no puede tener efectos parcialmente.

Artículo 5. *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 la persona trabajadora perciba remuneración, considerada globalmente y en cómputo anual, superior a la establecida en este Convenio, le será respetada a título personal.

Artículo 6. 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 seis por ciento.
 - A los diez años, el trece por ciento.
 - A los quince años, el veinte por ciento.
 - A los veinte años o más, el veintisiete por ciento.

El devengo de los complementos personales de antigüedad, quinquenios, se producirá desde el día primero del mes natural siguiente al de su vencimiento. Este complemento tendrá la naturaleza de no compensable ni absorbible.

A las personas trabajadoras 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.

- 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 30 días del sueldo o salario base vigente en la fecha de pago, más antigüedad. Se harán efectivas, como más tarde, los días 31 de los meses de diciembre, julio y marzo de cada año. Con acuerdo con la persona trabajadora, se podrá prorratear a lo largo del año el percibo de todas o algunas de las gratificaciones extraordinarias.
- e) Plus de idiomas. Las personas trabajadoras que por exigencia de su trabajo en la empresa utilicen habitualmente sus conocimientos de idiomas percibirán por este concepto la cantidad mensual de 41,20 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 10,00 de la noche y las 6,00 de la mañana percibirá, en concepto de plus de nocturnidad, un complemento equivalente veinticinco por ciento (25%) del salario base, siendo totalmente independiente, y por tanto compatible, de cualquier otra percepción que pudiera corresponder a la persona trabajadora por distintos conceptos.

Artículo 7. Retribuciones para los años 2024 y 2025

Las condiciones económicas que regirán durante los años 2024 y 2025 serán, para cada uno de los conceptos retributivos que se mencionan en el artículo anterior, las que se reflejan en las tablas salariales que figuran como Anexos I y II al presente convenio. En relación con los salarios correspondientes al año 2024, 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.

Artículo 8. Dietas

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe a la persona trabajadora 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 41,20 euros, y si tal gasto no se produce por facilitarle alojamiento a la persona trabajadora, su dieta de manutención se incrementará en 17,51 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 67,98 euros, y si tal gasto no se produce por facilitarle alojamiento a la persona trabajadora, su dieta de manutención se incrementará en 24,93 euros, en compensación de los gastos de desayuno y demás complementarios que se le produzcan.

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

Artículo 9. *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 una persona trabajadora 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 extrasalarial, una ayuda de comida en cuantía del ochenta y cinco por ciento de la dieta que al almuerzo o cena corresponda.

Artículo 10. *Jornada de trabajo*

Será de mil setecientos setenta y seis (1.776) horas anuales de trabajo efectivo, sin que la jornada ordinaria pueda rebasar las diez horas diarias de trabajo efectivo. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras 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 15 minutos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *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 10, 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 10- 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 anexas al presente convenio.

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, las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora. En caso de que la persona trabajadora optara por el descanso compensatorio, habrá de disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 12. *Vacaciones*

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará por cada año natural de un período de 30 días naturales de vacaciones (22 días laborables), retribuidos en función del salario base, antigüedad y plus de asistencia que a cada cual corresponda, o la parte proporcional en caso

de que la persona trabajadora 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 periodo 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 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 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”.

Artículo 13. Permisos

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, éstos, previo aviso y justificación, podrán disfrutar los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
 - b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c) Un día por traslado del 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 periodo 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 veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- g) 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 de la persona trabajadora de que se trate.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Las personas trabajadoras 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. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

8. Las personas trabajadoras afectadas por este convenio podrán disfrutar dos días de permiso retribuido cada uno de los años de su vigencia; si lo solicitan con antelación mínima de 72 horas será obligatoria para las empresas su concesión siempre que el número de personas trabajadoras de la categoría profesional del solicitante en situación de baja en el servicio activo, por licencia, excedencia o permiso por asuntos propios, no exceda del diez por ciento. Si se diera la circunstancia del exceso supuesto anteriormente, ambas partes convendrán las fechas del disfrute de este permiso.

9. 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.

Artículo 14. Seguro de accidentes

Las empresas formalizarán un seguro colectivo de accidentes de trabajo para todos sus trabajadores/as en virtud del cual se abone a los beneficiarios la cantidad de 31.921,76 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/la trabajador/a quede en situación de Invalidez Permanente Absoluta, y de 20.196,24 euros si se produjera su fallecimiento o quedara en situación de Invalidez Permanente Total para su profesión habitual y causase baja en la empresa. Este beneficio es independiente de las prestaciones que con el mismo motivo conceda la Seguridad Social.

Artículo 15. Defunciones

En caso de que un trabajador/a 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 de la persona trabajadora. En el caso de que un familiar de la persona trabajadora 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 a la viuda/o y, en defecto de estos, a los hijos que convivieran con el fallecido y a sus expensas, la cantidad de 1.359,60 euros.

Artículo 16. Suspensión temporal del permiso de conducir.

1. A su ingreso en la empresa los conductores/as especialistas deberán acreditar la situación en que se encuentran respecto del permiso de conducción, con expresión del número de puntos de que disponen. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción. Si estos trabajadores/as 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 ciento del coste de dicho seguro.

2. A los conductores/as a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, se les retire su permiso de conducir de forma temporal o se vean privados de la totalidad de sus puntos en el permiso, verán suspendido su contrato de trabajo, con reserva de puesto de trabajo, durante el citado período de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el período de inhabilitación para conducir o hasta que la persona trabajadora recupere los puntos necesarios para poder prestar sus servicios en la empresa, momento en que se deberá reincorporar al trabajo. A estos efectos, la persona trabajadora deberá realizar los cursos necesarios para la recuperación de puntos en cuanto le sea legalmente posible.

El párrafo anterior no resultará de aplicación en los casos en los que la privación del permiso de conducir tenga como consecuencia el consumo de drogas o la ingestión de bebidas alcohólicas. Del mismo modo, lo previsto en el párrafo anterior no impedirá la adopción de las medidas disciplinarias que resulten procedentes, no siendo de aplicación en los supuestos del despido de la persona trabajadora.

Artículo 17. Licencias sin sueldo

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

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

Artículo 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. La persona trabajadora 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. Las personas trabajadoras 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 guarda con fines de adopción o acogimiento, 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, las personas trabajadoras 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 periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

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

5. La persona trabajadora en excedencia voluntaria 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.

Artículo 19. Incapacidad Temporal

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

Artículo 20. Igualdad

Se prohíbe toda discriminación por razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 21. Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción a que se refiere el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de un año.

Artículo 22. Contrato fijo-discontinuo

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo, que podrá ser celebrado a tiempo completo o parcial, podrá concertarse: para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada; para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados; o para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa. El contrato deberá necesariamente formalizarse por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

El orden de llamada de los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la empresa y categoría, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratados.

Las empresas deberán trasladar a la representación legal de los trabajadores, con la suficiente antelación, durante el mes de enero de cada año, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

El llamamiento de los trabajadores, que deberá indicar la fecha de incorporación, se efectuará con una antelación mínima de cinco días por cualquier medio admitido que garantice que la notificación se ha realizado con suficientes garantías. A estos efectos, la persona trabajadora es la responsable de mantener actualizados sus datos de contacto en la empresa. La ausencia de contestación en el plazo indicado, o la no incorporación en la fecha indicada por la empresa en su comunicación, se entenderán como dimisión de trabajador. No se considerará desatendido el llamamiento en los supuestos en los que la persona trabajadora no pueda incorporarse a la actividad por encontrarse en alguna de las situaciones que conllevan la suspensión de su contrato de trabajo (nacimiento de hijo, incapacidad temporal, etc.) o el disfrute de alguno de los permisos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, lo que habrá que acreditar oportunamente a su empresa.

En contratos, subcontratos y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad en espera de recolocación entre subcontrataciones será de diez meses.

Las empresas deberán informar a las personas trabajadoras fijas-discontinuas y a la representación legal de los trabajadores sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria.

Artículo 23. Baja voluntaria

Las personas trabajadoras que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese. Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detracer de la correspondiente liquidación de la persona trabajadora una cantidad equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Artículo 24. Período de prueba

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados y de dos meses para las demás personas trabajadoras.

Los contratos temporales tendrán el período de prueba previsto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Durante el período de prueba la resolución de la relación laboral podrá producirse unilateralmente a instancia de cualquiera de las partes, por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de especificar causa alguna ni cumplir ninguna exigencia formal al respecto, sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Artículo 25. 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/a de Sección.- Es la persona 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/a de Negociado.- Los que pertenecen a esta categoría profesional son los que, bajo la dependencia de un Jefe/a de Sección o de otro personal directivo y al frente de un grupo de empleados/as administrativos/as, 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/a de Sección como el Jefe/a 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/a Administrativo/a de Primera.- Es el empleado/a que, a las órdenes de un superior, desempeña bajo su propia responsabilidad trabajos que requieran alto grado de iniciativa y perfección burocrática.

Oficial/a Administrativo/a 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 la persona que desempeña trabajos burocráticos con elementales conocimientos teóricos y prácticos, supervisado/a por sus superiores.

GRUPO PROFESIONAL II. PERSONAL DE OPERACIONES

Delegado/a 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/a de Base.- Es la persona 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 la persona 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 la persona que auxilia a sus superiores en las funciones que éstos realicen, con conocimientos suficientes para desarrollarlas con propia autonomía e iniciativa. Cuando la actividad así lo exija, tanto los/as empleados/as de esta categoría como los de la de Recepcionista limpiarán, repasarán y conducirán vehículos para su entrega o retirada.

Mozo/a – Conductor/a.- Es la persona 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/a de Taller.- Es la persona 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/a de Equipo.- Es la persona 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/a de Primera de Taller.- Son aquellas personas trabajadoras 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/a de Segunda de Taller.- Se incluyen en esta categoría las personas 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/a especialista.- Es la persona trabajadora que estando en posesión del permiso de conducción adecuado, superior al de la clase B, tiene la obligación de conducir los vehículos de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, 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/a de Taller.- Es la persona 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.

GRUPO PROFESIONAL IV.- PERSONAL SUBALTERNO

Vigilante – Portero/a.- 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/a.- 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.

Artículo 26. Promoción

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

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

Artículo 27. Ascensos

Ascenderán automáticamente a la categoría profesional de Oficial/a de Segunda las personas 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 las personas que lleven tres años en la categoría de Ayudante de Recepcionista. Las que lleven cinco años en la categoría de Mozo/a de Taller, ascenderán automáticamente a la categoría profesional de Oficial/a de Segunda de Taller.

Las personas trabajadoras ascendidas en virtud de lo dispuesto en este artículo tendrán como funciones propias las correspondientes a las categorías de origen y de ascenso.

Artículo 28. 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.

Artículo 29. Régimen disciplinario

Se considerará falta, toda acción u omisión de la persona trabajadora cometida con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivada del mismo, que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes que a la persona trabajadora le vienen impuestos por el ordenamiento jurídico, el presente convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos.

Toda falta cometida por las personas trabajadoras 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 a la persona trabajadora.

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

Artículo 30. Faltas de las personas trabajadoras.

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 periodo 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 periodos 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 periodo 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 otra persona trabajadora, 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 del 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 diez ocasiones en seis meses o en veinte durante un año.
2. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro alternos en un periodo de un mes, o diez 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 las demás personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, 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 art. 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.

Artículo 31. 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.
- c) Despido disciplinario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Comisión Paritaria

Con la finalidad de conocer cuántas cuestiones relacionadas con la interpretación o aplicación de este convenio colectivo plantee cualquiera de las entidades firmantes del mismo, así como las que las empresas o personas trabajadoras afectados sometan a su mediación o arbitraje, se constituye una Comisión Paritaria formada por cuatro representantes de la Asociación Empresarial, dos de Comisiones Obreras y dos de la Unión General de Trabajadores. 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 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 Solución Extrajudicial de Conflictos laborales en la Comunidad de Madrid y del Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid, IRMA-FSP, así como a su Reglamento de Funcionamiento.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL 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 aquéllas. La comisión paritaria del convenio, constituida como comisión negociadora del mismo, en la que tendrán derecho a participar todos los sujetos que cuenten con la legitimación exigida en el Estatuto de los Trabajadores, 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 2/2015, de 23 de octubre y demás disposiciones de aplicación.

Madrid, a cuatro de junio de dos mil veinticuatro.

ANEXO I
CONVENIO COLECTIVO DE ALQUILER DE VEHÍCULOS SIN CONDUCTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID
TABLA SALARIAL AÑO 2024

GRUPO I. PERSONAL ADTVO	AÑO 2024		
	SB	P. ASIST	HE
Jefe/a de Sección	1.476,89 €	6,00 €	15,43 €
Jefe/a de Negociado	1.377,22 €	6,00 €	14,41 €
Oficial/a Administrativo de Primera	1.227,48 €	6,00 €	12,88 €
Oficial/a Administrativo de Segunda	1.100,00 €	6,00 €	11,35 €
Auxiliar	1.058,40 €	6,00 €	10,38 €
GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES			
Delegado/a de zona	1.576,87 €	6,00 €	17,27 €
Jefe/a de Base	1.427,06 €	6,00 €	15,66 €
Recepcionista	1.127,80 €	6,00 €	12,45 €
Ayudante Recepcionista	1.058,40 €	6,00 €	10,90 €
Mozo/a – Conductor/a	1.058,40 €	6,00 €	10,89 €
GRUPO III PERSONAL TALLER			
Jefe/a de Taller	1.476,89 €	6,00 €	16,20 €
Jefe/a de Equipo	1.252,43 €	6,00 €	13,79 €
Oficial/a de Primera de Taller	1.227,48 €	6,00 €	13,52 €
Conductor/a especialista	1.142,00 €	6,00 €	11,39 €
Oficial/a de Segunda de Taller	1.100,00 €	6,00 €	11,39 €
Mozo/a de Taller	1.058,40 €	6,00 €	10,89 €
GRUPO IV PERSONAL SUBALTERNO			
Vigilante – portero/a	1.058,40 €	6,00 €	10,90 €
Limpiador/a	1.058,40 €	6,00 €	10,90 €

ANEXO II
CONVENIO COLECTIVO DE ALQUILER DE VEHÍCULOS SIN CONDUCTOR DE LA COMUNIDAD DE MADRID
TABLA SALARIAL AÑO 2025

GRUPO I. PERSONAL ADTVO	AÑO 2025		
	SB	P. ASIST	HE
Jefe/a de Sección	1.536,89 €	6,00 €	15,43 €
Jefe/a de Negociado	1.437,22 €	6,00 €	14,41 €
Oficial/a Administrativo de Primera	1.287,48 €	6,00 €	12,88 €
Oficial/a Administrativo de Segunda	1.160,00 €	6,00 €	11,35 €
Auxiliar	1.118,40 €	6,00 €	10,38 €
GRUPO II. PERSONAL DE OPERACIONES			
Delegado/a de zona	1.636,87 €	6,00 €	17,27 €
Jefe/a de Base	1.487,06 €	6,00 €	15,66 €
Recepcionista	1.187,80 €	6,00 €	12,45 €
Ayudante Recepcionista	1.118,40 €	6,00 €	10,90 €
Mozo/a - Conductor/a	1.118,40 €	6,00 €	10,89 €
GRUPO III PERSONAL TALLER			
Jefe/a de Taller	1.536,89 €	6,00 €	16,20 €
Jefe/a de Equipo	1.312,43 €	6,00 €	13,79 €
Oficial/a de Primera de Taller	1.287,48 €	6,00 €	13,52 €
Conductor/a especialista	1.202,00 €	6,00 €	11,39 €
Oficial/a de Segunda de Taller	1.160,00 €	6,00 €	11,39 €
Mozo/a de Taller	1.118,40 €	6,00 €	10,89 €
GRUPO IV PERSONAL SUBALTERNO			
Vigilante – portero/a	1.118,40 €	6,00 €	10,90 €
Limpiador/a	1.118,40 €	6,00 €	10,90 €

(03/11.750/24)

