

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del sector de aparcamientos, garajes y estaciones terminales de autobuses de la Comunidad de Madrid, suscrito por las organizaciones empresariales ASESGA y AMEGA y por la representación sindical UGT y CC OO (Código número 28102195012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo del sector de aparcamientos, garajes y estaciones terminales de autobuses de la Comunidad de Madrid, suscrito por la organizaciones empresariales ASESGA y AMEGA y por las organizaciones sindicales UGT y CC OO, el día 11 de junio de 2026, 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 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 27 de julio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

III CONVENIO COLECTIVO ÚNICO DEL SECTOR DE APARCAMIENTOS, GARAJES Y ESTACIONES TERMINALES DE AUTOBUSES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

TÍTULO I
OBJETO Y ÁMBITO**Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.**

Son partes firmantes del presente convenio las asociaciones empresariales Asociación de Empresarios de Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Engrase, Lavado, Mantenimiento y Autoestaciones de Madrid (AMEGA), y Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA), y las centrales sindicales Comisiones Obreras (Sector de Carretera y Logística de Madrid de FSC-CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (Sindicato de Carreteras, Urbanos y Logística de FeSMC-UGT Madrid).

El presente convenio será de aplicación a todas las empresas de la Comunidad Autónoma de Madrid, cuya actividad se refiera a garajes, aparcamientos, estaciones de engrase y lavado, y estaciones terminales de autobuses.

Artículo 2.- Vigencia y duración.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su publicación y tendrá fuerza obligatoria para las partes hasta el 31 de diciembre de 2028, los efectos económicos serán retroactivos a 1 de enero de 2026, salvo aquellos artículos que establezcan otra cosa. Los atrasos se harán efectivos como máximo, en los dos meses siguientes a la publicación en el boletín correspondiente de este Convenio.

Artículo 3.- Procedimiento de denuncia del Convenio.

La denuncia del presente convenio por alguna de las partes deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte con una antelación no inferior a un mes antes de su término, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación, y enviando copia a los efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de la Comunidad de Madrid. Denunciado el Convenio el mismo permanecerá vigente hasta la publicación de un nuevo convenio.

Artículo 4.- Derecho supletorio.

Las partes acuerdan que, en lo no expresamente regulado en este Convenio será de aplicación el Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes, que esté en vigor en cada momento, menos para las empresas cuya actividad sea las Estaciones Terminales de Autobuses, dado que la misma no está regulada en el citado Convenio Nacional.

Artículo 5.- Garantías.

Se respetarán íntegramente los derechos salariales y sociales superiores a los aquí pactados, pero las mejoras salariales serán absorbibles y compensables con las que actualmente disfruta el personal en su cómputo anual.

Artículo 6.- Cláusula de descuelgue.

Aquellas empresas que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción no puedan hacer frente en todo o en parte a los términos pactados en este convenio colectivo, podrán acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos, según el artículo 82 del E.T. La empresa que en caso de desacuerdo con la RLPT pretenda acogerse al presente artículo podrá iniciar el correspondiente expediente de solicitud dirigido a la comisión paritaria. La comisión paritaria solicitará a la empresa la documentación que considere necesaria y la someterá a estudio y comprobación.

La comisión paritaria podrá acordar la no aplicación en todo o en parte de los términos previstos en este convenio y en qué periodo y en qué condiciones se vuelve a producir la aplicación en su totalidad del mismo.

La comisión paritaria habrá de emitir un informe en el plazo máximo de siete días desde el momento en que la empresa aporte la documentación solicitada.

En caso de no existir acuerdo en la comisión paritaria, las partes podrán someterse a los mecanismos procedimentales que establece el artículo 82 del E.T. Se guardará total sigilo sobre la información y/o documentación que se aporte por la empresa. El incumplimiento de lo previsto en este artículo, o la ausencia de acuerdo, determinará la obligación de la empresa de cumplir escrupulosamente el contenido íntegro del presente convenio colectivo.

TÍTULO II DE LA RELACIÓN LABORAL

Capítulo I Ingreso y Período de Prueba

Artículo 7.- Período de prueba.

De conformidad con lo establecido en el artículo 14.1 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- 6 meses, para quienes ejerzan funciones de jefatura de área, de sección o de centro, así como para quienes ejerzan labores de licenciatura, diplomatura o técnico tanto de grado medio como superior.
- 2 meses, para el resto de personal cuyo contrato sea de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Capítulo II Contratos de Trabajo

Artículo 8.- Del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, en modelo oficial si lo hubiere, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

Aquellos trabajadores/as, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos/as en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por ley.

Artículo 9.- Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

Serán de aplicación a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como temporales, las siguientes consideraciones:

- a) Las condiciones salariales y laborales que se establecen en este Convenio colectivo General se refieren a relaciones laborales con la jornada normal establecida, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador.
- b) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas y semanales, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio colectivo General y en aquellos Convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.
- c) El personal contratado a tiempo completo o jornada parcial que desee novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

Artículo 10.- Modalidad de contratos.

Los contratos de trabajo se regirán por lo que establezca la legislación vigente en cada momento, salvo lo dispuesto a continuación.

El contrato de duración determinada deberá ser o por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora.

A.1. Contrato por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible. 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 incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción su duración no podrá ser superior a un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima de un año.

A.2. Contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan un duración reducida y delimitada.

Las empresas podrán utilizar este tipo de contrato un máximo de 90 días al año natural.

B. Contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.

La prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de persona sustituida coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y como máximo durante 15 días.

El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas, entre otras reducción de jornada, concreción horaria, maternidad/paternidad parcial, etc. Este contrato podrá también ser celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a 3 meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

C. Contrato fijo-discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados, tales como eventos, fiestas, congresos, zonas de turismo y ocio. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse a tiempo parcial o completo. Únicamente podrán celebrarse contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuando esté justificada y se haga constar en el contrato de trabajo la causa de la parcialidad.

El contrato fijo-discontinuo podrá también concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos estables que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

A los contratos fijos discontinuos les resultan de aplicación las siguientes previsiones específicas:

a) El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral: categoría, lugar de prestación de servicios, duración del período de actividad y la forma de comunicación del llamamiento. La jornada y la distribución horaria deberá fijarse en el contrato, si bien, dicha distribución horaria podría concretarse en el momento del llamamiento por la entrega a la persona trabajadora y a la representación unitaria o sindical de la plantilla de turnos a realizar, haciendo mención de ello en el propio texto del contrato.

b) Las partes acuerdan que el llamamiento del personal fijo-discontinuo se realizará conforme a las reglas previstas en este artículo. La persona trabajadora deberá ser llamada cada vez que la actividad específica para la que ha sido contratado lo requiera, debiéndose efectuar el llamamiento gradualmente en función de las necesidades de la empresa y del volumen de trabajo a desarrollar en cada momento.

El llamamiento para todas las personas trabajadoras sujetas a contratos fijos-discontinuos se efectuará teniendo en cuenta el nivel funcional. En el caso de que dos o más personas trabajadoras cumplieren los anteriores criterios, según el orden en el que se indican, y se produjese igualdad en todos ellos, el llamamiento se realizará por orden de mayor a menor antigüedad.

Sin perjuicio de ello podrán alcanzarse acuerdos en cada empresa o delegación provincial de la misma que establezcan otro orden de llamamiento, en cuyo caso habrá de informarse a la persona trabajadora de la existencia de los mismos y de su contenido con ocasión de su contratación. En los supuestos en los que la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas, los citados periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. El plazo máximo de inactividad entre subcontratas será de nueve meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos vigentes en cada momento.

El llamamiento se efectuará con una antelación mínima de 15 días, en la forma establecida en el contrato de trabajo, incluyendo email notificado por el trabajador/a. El llamamiento deberá indicar la fecha de incorporación al puesto de trabajo.

La persona trabajadora será la única responsable de informar a la empresa de cualquier cambio en los datos de contacto para el envío de la citada comunicación. La persona trabajadora no tendrá obligación de atender el llamamiento, en el supuesto de que por parte de la empresa no hubiera sido posible respetar el plazo de 15 días por razón objetiva derivada de la necesidad de cubrir un servicio con menor antelación. En el supuesto de que una vez producido en tiempo y forma el llamamiento de la persona trabajadora, ésta no se incorporase a su puesto de trabajo, se entenderá que causa baja en la empresa por dimisión voluntaria, quedando extinguido su contrato de trabajo y, consecuentemente, su relación laboral con la empresa, salvo que el trabajador/a acredite que se encuentra en algún supuesto de los contemplados en los artículos 45, 46, 47 ó 48 del Estatuto de los Trabajadores, que dan lugar a la suspensión del contrato, en cuyo caso, conservará el derecho a ser llamado en el próximo llamamiento cuando haya finalizado la causa de suspensión.

Los trabajadores/as fijos discontinuos contratados a tiempo parcial, deberán ser informados con carácter previo a la contratación de un trabajador/a fijo discontinuo a tiempo completo del centro de trabajo donde venga prestando servicios. Si solicita incorporarse a tiempo completo, en caso de denegación, ésta deberá ser motivada.

Las empresas dispondrán de un censo anual de contratados fijos discontinuos a tiempo completo y a tiempo parcial ordenado por niveles funcionales de mayor a menor antigüedad que deberá ser entregado a la representación legal de los trabajadores/as del centro de trabajo, a solicitud de éstos.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, a su solicitud, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, 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.

D- A quien se le declare una invalidez por el órgano pertinente de la Seguridad Social que le impida realizar las funciones propias de su categoría profesional en la empresa, ésta estará obligada, si existen vacantes en otras categorías profesionales dentro de la empresa, cuyas funciones en su totalidad puedan ser desempeñadas por esta persona, y previa solicitud de ésta dentro del plazo máximo de 1 año a partir de la fecha en la que hubo resolución firme de la mencionada invalidez, a la adjudicación de la vacante al trabajador/a que la hubiere solicitado, salvo en aquellos casos en los que exista preferencia por haberse producido petición de reincorporación anterior en tiempo con reserva de puesto de trabajo.

Los contratos de trabajo relacionados lo son a título meramente enunciativo, por lo que las empresas acomodarán en todo momento los contratos de trabajo que suscriban a las modalidades que se correspondan con su específico objeto y se ajustarán a la legalidad vigente al tiempo de su concertación.

Capítulo III

Clasificación Profesional

Artículo 11.- Clasificación Profesional.

Todas las funciones profesionales existentes en los centros de trabajo de las empresas afectadas por este convenio deberán encuadrarse en alguna de las aquí establecidas, que son meramente enunciativas.

Los artículos 12, 13 y 14 hacen referencia a la actividad de garaje y aparcamiento.

Los artículos 15, 16, 17 y 18 hacen referencia a la actividad de las estaciones terminales de autobuses.

A- Garajes y Aparcamientos

NIVEL	GRUPO SOPORTE	GRUPO OPERATIVO
I	Jefe/a de Área Licenciado/a-Grado Superior	Jefe/a de Servicio
II	Jefe/a de Sección Técnico/a Medio/Diplomado/a	Encargado/a
III	Oficial Administrativo	Agente de Aparcamiento Oficial de Mantenimiento Operador/a de Centro de Control
IV	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Aparcamiento Engrasador/a-Lavacoches Personal de Limpieza

Todas las funciones profesionales existentes en los centros de trabajo de las empresas afectadas por este convenio deberán encuadrarse en alguna de las aquí establecidas, que son meramente enunciativas.

En los convenios de ámbito inferior se deberá reclasificar al personal en los grupos y niveles de acuerdo a las funciones aquí establecidas, sin que ello signifique que hayan de tener provistos todos los grupos y niveles si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieren.

Artículo 12.- Grupos Profesionales (Garajes y Aparcamientos).

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

a) Grupo Soporte.

b) Grupo Operativo

El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio dentro de esta estructura profesional y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Artículo 13.- Definición del Grupo Soporte (Garajes y Aparcamientos).

- Definición del Grupo Soporte.

El personal encuadrado en este grupo se define por ser quien elabora las directrices, estrategia, objetivos y planificación de la empresa; se requiere de conocimientos especializados para dar apoyo, asistencia, consejos y asesoramiento al personal operativo; su dictamen es obligatorio antes de tomar cualquier decisión que afecte a su campo de especialización. A su vez este grupo profesional queda dividido en las siguientes categorías y niveles:

Nivel I:

1. Jefe/a de Área.

Quienes ejerzan dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, técnicas y específicas, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

2. Licenciado/a - Grado Superior.

Quienes estén en posesión de un título superior expedido por una escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, y ejerza dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, técnicas y específicas, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Nivel II:

3. Jefe/a de Sección.

Quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecutan de forma habitual las funciones técnicas y específicas determinadas. Puede tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de este cargo depende.

4. Técnico/a Medio – Diplomado/a.

Quienes estén en posesión de un título de grado medio expedido por una escuela Técnica o Facultad Universitaria, y que bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecutan de forma habitual las funciones técnicas y específicas determinadas. Puede tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de este cargo depende.

Nivel III:

5. Oficial/a Administrativo/a.

Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión. Puede tener asimismo asignadas funciones informáticas bajo la supervisión y orden de un cargo superior.

Nivel IV:

6. Auxiliar Administrativo/a.

Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas.

Entre sus funciones estará, el detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, atender llamadas telefónicas, atenderá a clientes o personas usuarias facilitando todo tipo de información y asistencia.

Atenderá el servicio de mensajería interna, realizará el mantenimiento de inventarios, dará apoyo a labores de mantenimiento básico para garantizar la operatividad de las oficinas, garantizará el funcionamiento de equipos dando aviso de cualquier anomalía detectada, y realizará un seguimiento y control de servicios contratados o productos comprados.

Artículo 14.- Definición del Grupo Operativo (Garajes y Aparcamientos).

El personal encuadrado en este grupo se define por ser quien ejecuta, gestiona y desarrolla las tareas propias de la actividad. A su vez este grupo profesional queda dividido en las siguientes categorías y niveles:

- Definición del Grupo Operativo.

El personal encuadrado en este grupo se define por ser quien ejecuta, gestiona y desarrolla las tareas propias de la actividad. A su vez, este grupo profesional queda dividido en las siguientes categorías y niveles:

Nivel I:

1. Jefe/a de Servicio.

Es aquel personal responsable del correcto funcionamiento del servicio o servicios que de este cargo dependan.

Entre las funciones asignadas se encontrarían, dar formación a personas colaboradoras, organización de turnos de trabajo, también la organización y coordinación y gestión de asuntos técnicos. Asimismo, podrá llevar a cabo la gestión, organización y funcionamiento de los distintos servicios en que se estructura la empresa.

Nivel II:

2. Encargado/a.

Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más aparcamientos, así como el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tiques cobrados durante el día, control de caja y recaudación. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, deberán compensarse las horas en tiempo de descanso equivalente, de modo que no se supere la jornada máxima establecida en el convenio.

Nivel III:

3. Agente de Aparcamiento.

Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado/a o personal superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo o establecimiento al que está adscrito, siendo de éstas las principales:

La recogida, valoración y cobro de tiques, el cobro de servicios varios, la verificación y el control de caja y cajeros automáticos, la práctica de liquidaciones y cuadros dinerarios, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de empresa y el cobro de recibos. Así como la elaboración de documentos necesarios para el control y funcionamiento de la empresa.

El control de los accesos peatonales y de vehículos al centro de trabajo o establecimiento, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido de cuantos incidentes detecte de forma inmediata. La atención de todas las instalaciones de los mismos y su mantenimiento en perfecto estado de utilización por el público, efectuando su limpieza, la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento, engrase, pintura básica, limpieza de rejillas, sumideros, papeleras. Mantiene en buen estado la taquilla, caja y cajeros, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda. Atender a los clientes del establecimiento que demanden información y, en relación con los productos o servicios que tenga la empresa a disposición del público en general, informará de sus condiciones y precios, tomará nota de encargos y los trasladará a su superior jerárquico. Atenderá las llamadas telefónicas del establecimiento.

Ordenará y situará los coches en el interior del aparcamiento, siempre que las especificaciones del centro así lo demanden.

En los establecimientos de aparcamiento larga estancia, VIP o de funcionamiento análogo, con la capacitación necesaria y el vehículo adecuado, según la normativa de aplicación, desplazarán a la clientela en número y distancia concretados para el servicio correspondiente.

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

4. Oficial/a de Mantenimiento.

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

5. Operador/a Centro de Control.

Es quien manipula y controla los ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Tienen que saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como error de operación o de máquina.

Visualización de cámaras como apoyo a la gestión y explotación de aparcamientos. Preparación de documentación de incidencias. Comunicación a personal del aparcamiento o acuda de incidencias detectadas en los aparcamientos. Atención de llamadas e interfonía. Elaboración de informes y estadísticas de la actividad realizada en el centro de control. Venta de productos, tareas comerciales de aparcamientos, asesoramiento de productos y servicios, gestión de abonos.

Ofrecer atención directa a la clientela las 24 horas del día. Realizar campañas comerciales – telemarketing. Gestionar las alarmas establecidas (en sistemas de control e infraestructuras). Proporcionar apoyo operativo y logístico a las explotaciones, con el fin de resolver incidencias.

Facturas recapitulativas. Recopilar la información necesaria para la creación y/o mantenimiento de las bases de datos del CAC y las diversas herramientas de gestión de la información.

Nivel IV:

6. Auxiliar de Aparcamiento.

Es el personal que entre sus funciones tenga asignadas las de control de accesos, de entradas y salidas de vehículos y de dispositivos automáticos instalados para el control de entradas y salidas, uso de la maquinaria de que disponga el centro de trabajo y procurar su correcto funcionamiento.

Conocerá la utilización de los mandos de fuerza y luz, de tal forma que mantendrá en todo momento el nivel necesario de luz y ventilación en el centro de trabajo.

Tendrá que atender el teléfono y el cobro de los servicios prestados, sustituirá en sus ausencias a agentes y efectuará la limpieza normal de los locales, la puesta en servicio o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos electrónicos, así como su primario mantenimiento, engrase, pintura básica, limpieza de rejillas, sumideros, papeleras.

Ordenará y situará los coches en el interior del aparcamiento, siempre que las especificaciones del centro así lo demanden.

7. Ayudante/a de Mantenimiento.

Es el trabajador o trabajadora que, bajo la supervisión del oficial de mantenimiento, controla o repara las máquinas e instalaciones de los diversos centros de trabajo o establecimientos, ejecutando tareas relacionadas con sus conocimientos profesionales u oficio específico.

8. Engrasador/a - Lavacoches.

Es el personal que tiene como tareas fundamentales el lavado y mantenimiento básico de los vehículos, utilizando maquinaria que a tal efecto le provea la empresa y realizando el cobro de los servicios prestados, si así las especificaciones del centro así lo demandan.

Asimismo, bajo las directrices de su superior en el establecimiento se ocupará de la limpieza de locales, aparcamientos y movimientos de vehículos, y otros similares.

Realizará las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento y conservación de la maquinaria que para el desarrollo de su trabajo hubiera sido provisto, dando aviso a su superior en caso de detectar deficiencias o averías.

En ausencia de carga de trabajo, podrá ocuparse de las tareas más simples en el centro de trabajo, tales como la limpieza y acondicionamiento de locales u otras de similar naturaleza.

Igualmente tiene por misión la realización de las tareas de mantenimiento de cada una de las piezas del coche que se le confió, utilizando los aparatos y dispositivos adecuados; y la conservación de su lugar de trabajo. Son quienes someten a una correcta limpieza los coches que se le confían, efectuando en ellos, además del lavado y limpieza, las operaciones complementarias del secado, pulido y aspirado, así como las operaciones denominadas de "mantenimiento" como el cambio de cámaras, cubiertas, bujías, pastillas, baterías, líquidos, filtros, aceites, etc.

Será responsable de la correcta utilización de los aparatos y dispositivos adecuados.

9. Personal de Limpieza.

Es aquel personal encargado de la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como del mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

Todo el personal regulado en este convenio podrá utilizar medios tecnológicos, telemáticos o vehículos, para facilitar el desarrollo de las funciones que tienen asignadas, siempre y cuando la empresa facilite la formación correspondiente.

Las funciones de comprobación del estado de instalaciones o bienes y el control de accesos a aparcamientos y garajes, así como las actividades que se desarrollen desde los centros de control y otros puntos, podrán realizarse mediante la utilización de cámaras o videocámaras, sin que esta actividad tenga la consideración de servicio de video vigilancia.

Quedarán exentas de las zonas de vigilancias las dependencias privativas del personal que preste sus servicios en dichas instalaciones.

B- Estaciones Terminales de Autobuses

NIVEL	GRUPO SOPORTE	GRUPO OPERATIVO
I	Jefe/a de Área Licenciado/a-Grado Superior	Jefe/a de Servicio
II	Jefe/a de Sección Técnico/a Medio/Diplomado/a	Encargado/a
III	Oficial Administrativo	Agente de Aparcamiento Oficial de Mantenimiento Operador/a de Centro de Control
IV	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Aparcamiento Engrasador/a-Lavacoches Personal de Limpieza

Artículo 15.- Grupos Profesionales (Estaciones terminales autobuses).

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

- a) Grupo Soporte
- b) Grupo Administrativo/Informático
- c) Grupo Explotación

El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio dentro de esta estructura profesional y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Artículo 16.- Definición del Grupo Soporte (Estaciones terminales).

Nivel I)- Quienes estén en posesión de un título superior o medio expedido por una escuela Técnica Superior o de grado medio o Facultad Universitaria ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, técnicas y específicas, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

Nivel II)- El grupo profesional que comprende quienes bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que le asignen, ejecutan de forma habitual las funciones técnicas y específicas determinadas. Puede tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de él depende.

Artículo 17.- Definición del Grupo Administrativo e Informático (Estaciones terminales de autobuses).

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

Se incluyen en este grupo profesional aquellos puestos que llevan a cabo actividades de trabajo que requieren iniciativa, tales como contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros sociales, correspondencia, liquidaciones, cálculos y estadísticas y todo tipo de trabajos propios de la oficina.

Nivel II)- Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados del tratamiento, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

Son quienes desarrollan, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la Administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

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

Nivel IV)- En este grupo profesional se engloba al personal que tiene entre sus funciones atender llamadas telefónicas o a clientes o usuarios de un edificio en una zona particular conocida, facilitando todo tipo de información y asistencia. También podrán dar apoyo en labores del mantenimiento de las oficinas, proporcionar servicio de mensajería interna, mantenimiento de inventarios, garantizar el funcionamiento de equipos al igual que hacer un seguimiento y control de servicios contratados o productos comprados, realizar operaciones de control del almacén, entradas y salidas de material.

Artículo 18.- Definición del Grupo Explotación (Estaciones terminales de autobuses).

Grupo II)- Es el personal que con mando directo sobre el personal de movimiento y a las órdenes de la dirección o subdirección, tiene la responsabilidad de los trabajos a ejecutar, la disciplina y seguridad del personal. Le corresponde la organización y dirección del servicio, indicando al personal subordinado la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen. Deben poseer conocimientos suficientes para llevar a cabo las órdenes que le sean encomendadas por sus superiores, inherentes a su función, y para la redacción y confección de cuantos escritos sobre los servicios hagan las personas usuarias y las empresas que operan en la mismas, exponiendo deficiencias o incidencias que existan o se produzcan, así como de las obligaciones y servicios que prestan las Estaciones de Autobuses a las Empresas usuarias o a los viajeros/os que por la misma pasan, todas ellas de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente que sobre estaciones y transportes de viajeros por carretera pueda estar relacionado, la cual deberá conocer y saber aplicar en todo su contenido.

Confeccionará parte diario informativo de cuantas incidencias se produzcan en la Estación, así como de cualquier otra misión o trabajo que bajo su mando se realice. Recepcionarán y controlarán el servicio de suministro de Gasóleo existen en las instalaciones de la Estación.

Grupo III)- Es el personal que tiene la misión de controlar la entrada de vehículos a la Estación asignándoles la dársena correspondiente y el lugar en que deban situarse, no permitiendo la entrada a ningún vehículo que no esté autorizado, entregando a cada conductor/a el correspondiente ticket.

Controlará la situación de los vehículos en los andenes, recogerá y cerrará los tickets cuando los vehículos efectúen su salida. Realizará la recepción de los paquetes de facturación, entregándolos, previa firma de la hoja de ruta, al conductor/a que corresponda, recepcionando los que reciba de los mismos y entregándoselo al destinatario/a, previa comprobación de los datos.

Tendrá un exacto conocimiento de todos los servicios que estén incorporados en la Estación, así como de los horarios y expediciones que en los mismos se prestan. Esta información podrá ser facilitada en forma directa al público o telefónicamente, pudiendo informar, asimismo, de la situación o emplazamiento de los vehículos y de todos los servicios de que disponga la Estación. Mantendrá el sistema informático actualizado para agilizar la información de la misma.

Auxiliar de estación y mantenimiento. - Persona trabajadora que garantiza la atención al cliente de los usuarios de la estación y realiza el control de la entrada y salida de los vehículos de todas las operadoras de la estación de autobuses. Así mismo, se encarga del mantenimiento adecuado de las instalaciones incluyendo tareas de conservación, actualización, modernización y reparación de las instalaciones y objetos de la estación, procurando el buen funcionamiento de la misma. Se encargan además de controlar el funcionamiento del túnel de lavado, así como la realización de la venta de los tickets de lavado, pudiéndose encargar además de la limpieza de los vehículos (interna o externa) que se le confíen, ejecutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias como las de secado.

Grupo IV) – Agente de consigna: Personas trabajadoras que tienen por misión la recepción y depósito de paquetes, equipajes u otros objetos que les confíen los usuarios o personas relacionadas con la empresa, entregándoles los resguardos y/o tickets correspondientes, respondiendo del buen funcionamiento del servicio. Así mismo podrá realizar el cobro del servicio si fuera necesario.

Limpiador/a- Son las personas trabajadoras cuyas tareas consisten en la limpieza y ordenación de los espacios de la estación, del mobiliario, paredes, puertas, accesos, o cualquier otro objetivo incluido en la misma, incluyendo dentro de sus tareas el fregado, barrido, desempolvado, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, entre otras tareas propias de limpieza, en todas las zonas de la empresa como pueden ser andenes, aseos y demás dependencias de la Estación.

Capítulo IV

Organización del Trabajo y Movilidad

Artículo 19.- Facultades organizativas del trabajo.

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

Consecuentemente y a título meramente enunciativo la dirección de las empresas ejercitará cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, las siguientes facultades organizativas.

- Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.
- Adscribir y encuadrar personas trabajadoras en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, de acuerdo con su grupo profesional.
- Determinar y fijar normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con la clientela y buscando la óptima explotación de las instalaciones productivas, procurando su efectiva y máxima funcionalidad.
- Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 20.- Rendimientos productivos.

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

Las empresas podrán, consecuentemente, implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad del personal que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con la RLPT de las empresas.

En tales casos, las personas trabajadoras deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

La conducta laboral de las personas trabajadoras tiene la exigencia impuesta de una correcta relación con la clientela y las personas destinatarias del servicio, por tanto, se evitará cualquier tipo de conducta o comportamiento que pueda redundar negativamente en la continuidad y satisfacción del cliente.

Artículo 21.- Movilidad funcional.

Al objeto de que las personas trabajadoras mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostenten.

En razón del mismo principio de movilidad, las empresas podrán cambiar a su personal de centro de trabajo cuando éstos se encuentren en el mismo municipio.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia, en relación con un municipio, dicha movilidad podrá comportar que la persona trabajadora sea destinada a prestar servicio en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro y otros centros de trabajo sitos en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

La movilidad funcional se hará sin perjuicio de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, menos en aquellos casos de adjudicación de trabajos inferiores, en cuyo caso mantendrá la retribución original.

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

Artículo 22.- Trabajos de categoría profesional superior.

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

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador/a por un periodo de seis meses, durante un año u ocho meses durante dos, implicará el ascenso automático de la persona trabajadora cubriendo a todos los efectos la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas.

En el supuesto que la realización de tareas o funciones superiores sean las descritas para el nivel I del grupo soporte, el ascenso automático, requerirá de un período ininterrumpido de realización de las mismas, de doce meses.

Quedan exceptuados en todo caso, del ascenso automático, aquellas situaciones coyunturales por sustitución de personas trabajadoras con reserva de puesto de trabajo. Con independencia de lo anterior, la diferencia salarial correspondiente, si la hubiere, se abonará desde el primer día.

Artículo 23.- Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a una persona a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndola, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la RLPT en la empresa.

Artículo 24.- Polivalencia funcional.

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

En tales casos, corresponderá otorgarle/a la categoría profesional y retribuciones cuyas funciones sean prevalentes en relación a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

Artículo 25.- Interrupción temporal de actividad.

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

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

Artículo 26.- Movilidad geográfica.

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado de la persona trabajadora del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la Dirección de la empresa interese su prestación laboral, siempre y cuando no pueda ser considerado un desplazamiento derivado de la movilidad funcional según lo establecido en el artículo 21 del presente convenio colectivo.

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

En el caso de desplazamientos se estará igualmente a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores. Los Convenios colectivos de ámbito inferior establecerán los importes correspondientes a las dietas o compensaciones, tanto por viajes como por pernoctar, o por realizar alguna o todas las comidas correspondientes de la jornada fuera del municipio del domicilio habitual de la persona trabajadora.

En ambos supuestos y de existir kilometraje a cargo del trabajador/a, se le abonará salvo mejora en Convenio de ámbito inferior, a un precio por kilómetro de igual cuantía que la vigente y computable para cada año, según la normativa fiscal del Ministerio de Economía y Hacienda. De derogarse esta normativa, la Comisión paritaria arbitraré su sustitución.

Artículo 27.- Movilidad geográfica por motivo de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, prorrogables por una sola vez otros seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Capítulo V

Conceptos y Estructura Salarial

Artículo 28.- Tablas Salariales.

Dadas las especiales características de este convenio, se establece una tabla de referencia para Aparcamientos y garajes (Anexo nº 1), y una segunda (Anexo nº 2) para las empresas de estaciones terminales de autobuses.

Artículo 29.- Salario base.

Las retribuciones por este concepto serán las establecidas en las tablas que se adjuntan como Anexos 1 y 2.

El incremento salarial pactado sobre tablas salariales para cada año de vigencia de este convenio es el siguiente:

Año 2026: 3,5%

Año 2027: 3,0%

Año 2028: 3,0%

Se establece como módulo de pago para todos los puestos de trabajo un valor mensual equivalente a treinta días, con independencia de los que tenga el mes.

Artículo 30.- Antigüedad.

Se abonará por el complemento personal de antigüedad las cantidades siguientes:

Año 2026 y durante toda la vigencia del convenio:

- A los 5 años: 29,65 euros mensuales
- A los 10 años: 54,90 euros mensuales
- A los 15 años: 82,35 euros mensuales
- A los 20 años: 109,80 euros mensuales
- A los 25 años: 137,25 euros mensuales

El personal que a la entrada en vigor del presente convenio estén percibiendo por el complemento de antigüedad cantidades superiores a las que resultan de lo aquí pactado, continuarán cobrando la diferencia a su favor como complemento personal no absorbible y consolidable, actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base de la persona trabajadora, llevando el resto al complemento personal de antigüedad definido en este convenio.

Los trabajadores/as que vienen percibiendo el complemento llamado “diferencia personal de antigüedad” seguirán manteniéndolo.

Artículo 31.- Plus de idiomas.

El personal afectado por este Convenio que utilicen sus conocimientos de idiomas a requerimiento de la empresa, percibirán un plus de 22 euros mensuales por el primer idioma que se le exija, incrementadas en otros 12,50 euros por cada otro idioma que venga obligado a ejercer.

No será de aplicación para quienes este conocimiento sea un requisito de entrada o acceso al puesto de trabajo en el momento de la contratación.

Artículo 32.- Plus de nocturnidad.

Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana.

Quienes que tengan su jornada entre las 22 y las 6 de la mañana percibirán como plus de nocturnidad, el 25% del salario base diario que figura en los Anexos de las tablas salariales para cada Grupo Profesional por día efectivo trabajado a jornada de 8 horas. En caso de coincidir sólo parte de la jornada laboral en la citada franja horaria, el plus de nocturnidad se percibirá en proporción al período nocturno efectivamente trabajado.

Queda excluido de este percibo el personal contratado específicamente para realizar toda o parte de su jornada en horario nocturno siempre que para el cálculo de su retribución ya se haya tenido en cuenta el carácter nocturno.

Artículo 33.- Quebranto de moneda.

Al personal a quien se exija responsabilidades en orden al arqueo de caja, se le abonará en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 3,18 euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 34.- Plus de Transporte.

Las empresas que a la entrada en vigor del presente convenio viniera abonando, por norma convencional o estatutaria, alguna cantidad por este concepto, abonarán 1.122 euros anuales brutos, distribuidos en 12 mensualidades, como complemento a su salario.

No obstante, lo anterior, cuando las personas trabajadoras no sujetos a norma convencional o estatutaria que así lo estableciera, y al momento de la entrada en vigor del presente convenio vinieran percibiendo, por decisión colectiva de la empresa, un complemento extrasalarial de transporte, continuarán percibiendo el mismo, consolidándose su cuantía como complemento ad personam.

Artículo 35.- Pagas extraordinarias.

La cuantía de las pagas extraordinarias de julio, diciembre y marzo serán de 30 días de salario base y antigüedad, a quien corresponda según tabla. La paga de julio se devengará de 1 de julio a 30 de junio del siguiente año, y se satisfará antes del día 15 de dicho mes de julio; la de Navidad se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre, si bien se satisfará antes del 22 de tal mes de diciembre y la paga de beneficios se devengará del 1 de enero a 31 de diciembre, pero se satisfará por años vencidos antes del 15 de marzo del año siguiente y según el salario existente a la fecha del devengo.

Estas fechas de devengos se cumplirán con carácter general, salvo para las empresas que a la firma del presente convenio estén aplicando otro tipo de devengo, en cuyo caso se respetará el que venían aplicando.

La paga de marzo podrá, previo acuerdo de la empresa con la RLPT si la hubiere, o con trabajadoras y trabajadores en su defecto, prorratearse mensualmente.

Artículo 36.- Horas Extraordinarias.

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

Se fija un valor para cada hora extraordinaria que haya de ser retribuida, independientemente de los grupos profesionales o familias, de 11,66 euros/hora e inalterable durante toda la vigencia del convenio.

Capítulo VI**Percepciones No Salariales y Asistenciales****Artículo 37.- Complemento en caso de incapacidad temporal.**

En caso de incapacidad temporal debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes se tendrá en cuenta lo siguiente:

En caso de accidente laboral y/o enfermedad profesional las empresas complementaran, desde el primer día y mientras dure dicha incapacidad, las prestaciones del trabajador/a hasta alcanzar el 100% de los conceptos fijos mensuales sin pagas.

En el caso de enfermedad común y accidente no laboral, las empresas complementaran el 75% de su salario base y antigüedad, sin exceder este beneficio más de 4 días al año. En este caso si existiera hospitalización se abonará un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de los conceptos fijos mensuales sin pagas durante dicha hospitalización, y los 30 días siguientes en el caso de que continuase la incapacidad temporal.

Artículo 38.- Utilización de garaje y aparcamiento por el personal de esta actividad.

Trabajadoras y trabajadores, durante su jornada laboral, podrán utilizar, gratuitamente, los servicios de garaje, y aparcamiento de los centros de trabajo donde prestan sus servicios, durante el tiempo de duración de los mismos.

Artículo 39.- Ropa de trabajo.

Las empresas están obligadas a facilitar a su personal la uniformidad necesaria para el correcto desempeño de su trabajo, de acuerdo con las normas de cada empresa.

Las prendas serán adecuadas a las funciones a realizar previa consulta en la selección de calidad y composición de las mismas con los RLT, con anterioridad al encargo de las mismas.

La uniformidad mínima recomendada será la siguiente, sin perjuicio de las empresas que deseen dotar de otra uniformidad al personal:

- Personal de aparcamiento: dos pantalones/faldas, dos camisas/polo de manga larga, dos camisas/polo de manga corta y una cazadora/jersey de punto. Estas prendas se suministrarán cada dos años.
- Lavacoches: dos monos/buzos y el calzado adecuado para sus funciones, cada año.
- Resto de actividades: dos monos/buzos/batas al año.

Artículo 40.- Seguro de muerte e invalidez.

Las empresas están obligadas a tener concertado un seguro para toda la plantilla que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo, con unos capitales de 33.000,00 euros en caso de fallecimiento y/o invalidez permanente absoluta. Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social, o Mutuas de accidente y enfermedad profesional.

Capítulo VII

Jornada de Trabajo, Vacaciones, Permisos y Licencias

Artículo 41.- Jornada laboral.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será la fijada en la legislación vigente de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo.

Las empresas deberán facilitar los calendarios laborales dentro del primer trimestre del año, pudiendo existir modificaciones ajustadas a lo establecido legal y convencionalmente.

En aquellas empresas con representación legal de las personas trabajadoras, los calendarios deberán comunicarse previamente con la representación sindical, garantizando transparencia organizativa y seguridad en la planificación de jornada y descansos.

La dirección de cada empresa, de acuerdo con la RLPT si los hubiese y en su defecto las personas trabajadoras, podrán acordar la adecuación del horario de trabajo a las necesidades de la empresa, cuya duración respetará los límites legales de descanso necesario y en todo caso los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42.- Vacaciones.

Se establecen 30 días naturales, más dos de libre disposición, o su correspondiente proporción, menos para aquellas empresas que ya venían disfrutándolos.

Para el disfrute de los dos días de libre disposición será obligado preavisar a la empresa con una antelación no inferior a quince días.

El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del 1 de enero al 31 de diciembre del año natural de que se trate, debiendo ser disfrutadas, no pudiendo ser compensadas económicamente.

Las vacaciones se podrán acordar disfrutar a lo largo de todo el año, garantizando que el personal disfrute de al menos, 15 días en los meses de verano, (julio, agosto y septiembre). No obstante lo anterior, en la actividad de estaciones terminales de autobuses y aquellos aparcamientos en los que se incrementa la actividad en dichos meses, la garantía del periodo estival abarcará desde el mes de mayo al mes de septiembre ambos inclusive.

Artículo 43.- Licencias y Permisos.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio del trabajador/a o inscripción de pareja de hecho: quince días naturales, no acumulables al período vacacional, salvo acuerdo expreso entre las partes.
- b) Por la boda de un pariente de primer grado: un día. Serán dos si la boda tiene lugar a más de 200 kilómetros de distancia del domicilio del trabajador/a.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como 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.
- d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, si el suceso se produjese a más de doscientos kilómetros de distancia del domicilio del trabajador cuatro días, y si fuere el suceso fuera de la península cinco días.
- e) Por traslado de su domicilio habitual: un día.
- f) Derechos públicos: el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Exámenes para la obtención de un título académico o profesional oficial: el tiempo indispensable. Así como, para el examen teórico y práctico del carné de conducir.
- h) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales y/o centros concertados con la Seguridad Social durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo. Este permiso lo tendrá el trabajador tanto para su asistencia personal al médico como para los siguientes supuestos, siempre que convivan con él: hijos menores de 12 años, ascendentes mayores de 70 o con cualquier edad en el caso de minusvalías.

El trabajador/a no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a 18 horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que vengan determinados por prescripción facultativa.

Con carácter general para licencias y permisos, se considera fuera de la provincia cuando el desplazamiento sea superior a 200 kilómetros.

Los permisos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores, a excepción de los apartados a) y b) anteriores, se disfrutarán en días laborables conforme a la interpretación del Tribunal Supremo.

2. Permiso no retribuido. - Las personas trabajadoras podrán solicitar un permiso no retribuido de un máximo de catorce días anuales, que podrá ser fraccionado en dos periodos de siete días mínimo, solicitándose con un permiso de quince días y excluyéndose como periodos de disfrute del 20 de diciembre al 6 de enero y del 1 de julio al 30 de septiembre.

3. Otros permisos. - Tendrán derecho a ausentarse del trabajo y/o reducir la jornada laboral los/as trabajadores/as, en los siguientes supuestos:

- a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores 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 disfrutando de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por

el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

En el caso del ejercicio simultáneo del derecho de acumulación del permiso de lactancia y de la excedencia por cuidado de familiares por dos o más personas trabajadoras que trabajasen en la misma empresa, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo sólo 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.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de 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 d).

c) 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 o 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.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla los 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 los 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, esta reducción de jornada podrá acumularse 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 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 mismo.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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, así mismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

d) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados a, b y c, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, 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/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados a) b) y c) 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.

e) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima 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 acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o en ausencia de éste, 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.

f) 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 equivalente a cuatro días al año, conforme al salario base, plus complementario y/o antigüedad, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

Tendrán la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los derechos aquí descritos.

Artículo 44.- Plus festivo y plus festivo especial.

Quienes presten sus servicios en jornada ordinaria entre las veintiuna y las seis horas de los días 24 y 31 de diciembre, percibirán una gratificación de 95,40 euros, o la parte proporcional a las horas efectivamente trabajadas, en concepto de plus festivo especial.

Quienes presten sus servicios en jornada ordinaria los días 25 de diciembre, 1 de enero, Jueves Santo y Viernes Santo, recibirán una gratificación de 47,70 euros o la parte proporcional a las horas efectivamente trabajadas en concepto de plus festivo.

Estas cantidades se establecen a partir del 1 de enero de 2026 y permanecerán inalterables durante la vigencia de convenio.

Artículo 45.- Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias, forzosas, o por cuidado de familiares. La excedencia forzosa y la de cuidado de familiares, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad, en los términos que se establecen en los siguientes apartados.

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

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

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

2. La excedencia por cuidado de familiares, previo aviso a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

- a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija/o, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- b) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de duración de la excedencia por cuidado de familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o en más periodos.

El período de excedencia, en estos dos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada/o por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel 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.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

La persona trabajadora en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y pasará a tener la misma condición que quien esté en excedencia de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

En el caso del ejercicio simultáneo del derecho de acumulación del permiso de lactancia y de la excedencia por cuidado de familiares por dos o más personas trabajadoras que trabajasen en la misma empresa, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo sólo 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.

3. La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo quienes tengan una vinculación a la empresa de más de un año.

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

La persona trabajadora con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y la persona trabajadora.

Artículo 46.- Suspensión del contrato de trabajo por permiso de nacimiento.

Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo las personas con los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de los progenitores de conformidad con lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la suspensión en los términos legalmente establecidos. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitará reincorporarse a su puesto de trabajo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión, podrá computarse, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En caso de que el neonato tuviera una discapacidad, ambos progenitores sumarán 1 semana más cada una/o a las 19 semanas.

Este mismo derecho se equiparará a la adopción y al acogimiento.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Capítulo VIII

Extinción de la Relación Laboral

Artículo 47. Extinción del contrato de trabajo.

Las causas, formas, procedimientos y efectos, tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo serán las que se establezcan mediante el acuerdo de quienes según la legislación vigente se encuentren legitimados para ello, y en su defecto por la propia legislación.

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

- 30 días naturales, para quienes ejerzan funciones de jefatura de área, de sección o de centro, así como para quienes ejerzan labores de licenciatura, diplomatura o técnico tanto de grado medio o superior.

- Quince días naturales, para el resto de personal. El incumplimiento por parte del trabajador/a de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales del resto de complementos que el trabajador percibiera.

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

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador/a de dicha decisión, al menos, con quince días naturales de antelación. De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará a la persona trabajadora el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Despido nulo. - Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en este Convenio.

Capítulo IX

Derechos y Garantías Sindicales

Artículo 48. Derechos de carácter general.

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador/a a sindicarse libremente, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos delegados/as de personal o miembros de comités de empresa que participen como titulares en las comisiones negociadoras de los Convenios colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores/as de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el comité de empresa o delegado/a de personal, si lo hubiere, o por el trabajador/a del centro o establecimiento promotor de la misma, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las veinticuatro horas del día, en cuyo caso se acordará, por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la asamblea, así como su duración aproximada.

La dirección de la empresa facilitará local adecuado si el centro de trabajo reuniere las condiciones pertinentes para ello, de lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte de la empresa la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de quienes la promueven, a las condiciones anteriormente descritas; igualmente, se podrá oponer la Dirección si hubieren transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el centro de trabajo, así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior, no se incluirán las asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores/as de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 45, los trabajadores/as elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por

el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo, siempre que se solicite antes de un mes, a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Los delegados de personal o miembros de comités de empresas tendrán derecho dentro de cada empresa, a la acumulación de horas sindicales, en favor de uno o varios de los miembros de la misma empresa. Para ello mensualmente o por períodos temporales superiores, si así se determina por parte del sindicato al que pertenezcan delegadas y delegados o miembros de comités, se comunicará por escrito a la empresa con una antelación de 15 días al inicio del mes en el que se va a realizar o iniciar la acumulación, indicando la persona o personas en que se van a acumular las horas sindicales y adjuntado la aceptación individual de delegadas, delegados y miembros de comités cedentes del crédito horario.

Artículo 49.- Derechos de información y de control de los representantes del personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de empresa y a los Delegados/as de personal a:

A. Ser informados por la Dirección de la empresa:

- Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.
- Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.
- Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de su personal, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

B. En función de la materia que se trate:

- Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.
- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral. Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.
- En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización a la Seguridad Social.
- También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar dicha igualdad en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

C. A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

- El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o Tribunales.
- La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

- La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.
- Ostentar la representación de las personas trabajadoras en misión, mientras ésta dure, en tanto que la RLPT de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamación de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.
- En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas, en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.
- El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y a las prescripciones que los Reglamentos que la desarrollen establezcan.
- Los miembros del Comité de empresa y Delegados/as de personal, individualmente o en conjunto, observan sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y, en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

Artículo 50.- Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores/as, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador/a en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del sindicato.

Artículo 51.- Garantías de los representantes del personal.

Ningún miembro/a del Comité de empresa ni Delegado/a de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, además del interesado/a, el Comité de empresa o restantes Delegados/as de personal y el Delegado/a sindical de la organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se hallara conocida por la Dirección de la empresa su sección sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores/as, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa del desempeño de su representación legal.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial, aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o personas delegadas de personal en uno o varios de sus compañeros,

sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo, en tal caso, quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración.

Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa, indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados/as de personal, a fin de prever su asistencia a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Artículo 52.- Clases de faltas.

El personal afectado podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio colectivo.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador/a o multa de haber.

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

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

Artículo 53.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
6. La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
7. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
8. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 54.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeras/os o terceras personas, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
5. La desobediencia a superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador/a, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de la persona trabajadora, como de otras y otros compañeros.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora, como de sus compañeras y compañeros.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
9. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
10. No advertir, inmediatamente a sus superiores o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.
11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
12. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
13. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.
14. Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etc.
15. Dormir en horas de servicio.
16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre, cuando haya mediado amonestación por escrito de la empresa.

Artículo 55.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.
4. La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual.
7. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
8. El abuso de autoridad.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. La desobediencia continuada o persistente.
11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
12. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tiques, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, salvo vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.
14. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 56.- Sanciones. Aplicación.

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

a) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

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

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- Despido.

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

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta. La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.

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

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

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

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes de los trabajadores.

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

TÍTULO III SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 57.- Criterios generales.

Las personas afectadas por el presente Convenio colectivo General tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre de «Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales» y los diversos Reglamentos que la desarrollan, y por la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales, se estipula que:

Las empresas que suscriben el presente Convenio colectivo desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral para lograr que las condiciones de trabajo, si es que así fuere, representen el menor riesgo y no afecten negativamente la salud de los trabajadores/as.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que conjuntamente empresas y trabajadores/as pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida del personal afectado.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de los planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán, si existieren, los/as representantes sindicales de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan. En su defecto, tomarán parte los trabajadores/as del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia del convenio, las empresas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores/as, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

De existir algún puesto de trabajo que represente cierto riesgo para la salud y seguridad laboral de los trabajadores/as, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los Servicios de Prevención y, en su caso, la Inspección de Trabajo, modificarán las instalaciones, los medios o la propia dotación del puesto de trabajo, de forma que se minimice y evite en el mayor grado posible, el riesgo detectado.

Toda ampliación o modificación de las instalaciones de los establecimientos, de su maquinaria o de la tecnología aplicada a los diversos puestos de trabajo comportará necesariamente una evaluación de los riesgos para la salud y seguridad laboral que pudiese contener, así como su puesta en conocimiento, bien a los/as representantes de los trabajadores o, en su defecto, a los trabajadores/as afectados.

La RLPT en la empresa tendrá información permanente respecto a la puesta en marcha de nueva maquinaria, modificación de instalaciones, su ampliación y de las mediciones, análisis y reconocimientos que se efectúen en relación con las condiciones ambientales de los centros de trabajo.

Las empresas proporcionarán al afectado por este convenio colectivo las revisiones médicas anuales que correspondan, en virtud de lo previsto en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador/a para su conocimiento.

En cuanto a determinados puestos de trabajo, serán de aplicación las normas y disposiciones sobre ergonomía que tiene establecidas o pueda establecer el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se evaluará de forma especial aquellas actividades o puestos de trabajo expuestos a radiaciones de pantallas de cualquier tipo, a alta sonoridad, a limitaciones de aireación, etc.

El personal afectado por este Convenio colectivo tiene derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la

maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas vienen obligadas a formar específicamente al trabajador/a sobre los riesgos que, en su caso, pudieren existir en determinado puesto de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

Los delegados/as de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores/as: Un Delegado/a de prevención.
- De 50 a 100 trabajadores/as: Dos delegados/as de prevención.
- De 101 a 500 trabajadores/as: Tres Delegados/as de prevención.
- De 501 a 1.000 trabajadores/as: Cuatro Delegados/as de prevención.

En las empresas de hasta 30 trabajadores/as el delegado/a de prevención será el delegado/a de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores/as habrá un delegado/a de prevención que será elegido/a por y entre los delegados/as de personal.

Finalmente, la dirección de la empresa viene obligada a informar periódicamente a los/as representantes de los trabajadores, si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad de los trabajadores/as, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios que se realicen sobre el medio ambiente de los centros de trabajo y, en general, sobre cualquier circunstancia que colectiva o individualmente pueda tener incidencia en relación con la salud de las personas trabajadoras.

Las empresas desarrollarán un curso de nivel básico de prevención de riesgos laborales para los delegados/as de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados. De acuerdo con la legalidad vigente, los Delegados de Prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representante de personal.

Artículo 58.- Planificación de la Actividad Preventiva.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema General de Gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales específicos.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, y los procesos y los recursos necesarios (técnicos y humanos) para realizar la acción de Prevención de Riesgos en la Empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

La empresa deberá realizar una evaluación inicial de riesgos para Seguridad y Salud de la plantilla, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y del personal que deberá desempeñarlos.

La evaluación de riesgos inicial deberá completar los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación de riesgo será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando los Resultados de la evaluación de riesgos lo hiciesen necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Artículo 59.- Recursos para las actividades preventivas.

La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos.

Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

La empresa designará a una persona para las actividades de prevención con la capacidad necesaria y con experiencia en este tipo de actividades, o que al menos realice el Curso de Capacitación para el desempeño de las funciones de Nivel Básico.

Asimismo, designará a la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios. El número de personas designadas se determinará en función del número de personal de la empresa y teniendo en cuenta los distintos turnos de trabajo. Las personas encargadas de las medidas de emergencia serán los responsables de aplicar lo establecido en el Plan de emergencia.

Las personas encargadas de las medidas de emergencia deben ser formalmente designados y formados, y su nombramiento debe ser comunicado a los representantes de los trabajadores. El Comité de Seguridad y Salud, participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos.

Artículo 60.- Protección de la maternidad.

Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Además, en caso de riesgo durante el embarazo y el período de lactancia, si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el empresario determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a ocupar.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo/a y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

TÍTULO IV
COMISIÓN PARITARIA

Artículo 61. - Comisión Paritaria.

1. Se crea una Comisión Paritaria del presente Convenio, compuesta por ocho miembros titulares, cuatro miembros por parte de la Representación social y cuatro miembros por parte de la Representación de la Empresa, que serán designados respectivamente por cada parte de la Comisión Negociadora.

La Comisión Paritaria elegirá dos secretarios, uno por parte cada parte. Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento para lo que no esté expresamente regulado en este artículo.

2. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos, cuando proceda, por mayoría de tres miembros de cada una de las representaciones y en caso de empate se emplazarán las partes para examinar de nuevo el asunto sometido a su conocimiento, reunión que habrá de tener lugar en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

Si en esta segunda reunión persistiera el empate en la cuestión de aplicación o de interpretación sometida a la misma, dicha Comisión procederá a solicitar procedimiento de mediación al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

La Comisión habrá de reunirse al menos una vez al año, así como cuando sea solicitado por mayoría de cada una de las partes, y en todo caso, mediante convocatoria por escrito o correo electrónico remitida a sus miembros con una antelación de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha y hora de la reunión convocada.

3. Podrá cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la comisión paritaria en el menor plazo posible. Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La resolución de la Comisión Paritaria se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria realice.

A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada y custodiada por los secretarios de la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará a los interesados por cada consulta la resolución adoptada.

4. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio Colectivo.
- c) Intervendrá en los procedimientos de interpretación, mediación y arbitraje con carácter preceptivo en los conflictos colectivos sobre interpretación o aplicación del presente convenio.
- d) Intervendrá en la resolución de las solicitudes de descuelgue del convenio, en la forma establecida en el artículo 6 del presente Convenio.
- e) La adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia, cuando proceda por modificaciones legales.

5. Estas facultades se entienden sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción social para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Convenio.

6. La sede de la Comisión Paritaria residirá, por parte empresarial en: Asociación de Empresarios y Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Engrase, Lavado, Mantenimiento y Autoestaciones de Madrid, (AMEGA) C/ Santísima Trinidad, nº 30 de Madrid.

Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA), Plaza de Santo Domingo, 1, 1º A, de Madrid.

Por parte de las personas trabajadoras en:

CCOO, Sector Carretera y Logística de Madrid de FSC, C/ Lope de Vega, 38 4º, de Madrid.

UGT, Sindicato Carreteras, Urbanos y Logística de FeSMC-UGT Madrid, Avda. de América, 25, 7º, de Madrid.

Artículo 62.- Principio de igualdad.

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

Las partes negociadoras adquieren el compromiso de negociar y acordar planes de Igualdad para todas las empresas que estén obligadas de acuerdo a la Ley Orgánica de Igualdad.

Artículo 63.- Planes de igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio reconocen la importancia de la aplicación y difusión de la Ley de Igualdad, como demuestra la firma del Acuerdo Marco Sectorial de Igualdad realizada con fecha 22 de junio de 2021.

El citado documento busca garantizar que la igualdad real de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres forme parte de los principios estratégicos de las empresas del sector.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes signatarias del presente Convenio asumen en su integridad el espíritu del ASAC (Acuerdo Interprofesional sobre Solución autónoma de Conflictos Laborales Colectivos), adhiriéndose al Instituto Laboral de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

La Comisión Negociadora, de conformidad con el V AENC, se adhiere a la solicitud al gobierno en cuanto a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para eliminar la imposibilidad de realizar una revisión de precios o al menos permitir la revisión de los mismos ante el acaecimiento de cambios normativos, acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no pudiesen preverse en el momento de la licitación que impliquen incrementos de costes laborales. De ser así, las partes se comprometen a convocar una comisión mixta paritaria a efectos de analizar en su caso, la normativa y su posible aplicación en las empresas concesionarias de servicios públicos y su repercusión en la estructura salarial.

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES: ACTIVIDAD APARCAMIENTOS Y GARAJES

NIVEL	GRUPO SOPORTE	2026	2027	2028
		SALARIO BASE MENSUAL X 15 PAGAS	SALARIO BASE MENSUAL X 15 PAGAS	SALARIO BASE MENSUAL X 15 PAGAS
I	Jefa/e de Área	1.342,00	1.382,26	1.423,73
	Licenciada/o / Grado Superior	1.443,06	1.486,35	1.530,94
II	Jefa/e de Sección	1.313,28	1.352,68	1.393,26
	Técnica/o Medio/Diplomada/o	1.392,53	1.434,31	1.477,34
III	Oficial de Administración	1.261,58	1.299,43	1.338,41
IV	Auxiliar de Administración	1.209,17	1.245,44	1.282,81
GRUPO OPERATIVO				
I	Jefa/e de Servicio			
II	Encargada/o	1.313,28	1.352,68	1.393,26
III	Agente de Aparcamiento	1.253,50	1.291,10	1.329,84
	Oficial de Mantenimiento	1.253,50	1.291,10	1.329,84
	Operador/a Centro de Control			
IV	Auxiliar de Aparcamiento	1.184,13	1.219,66	1.256,25
	Engrasador/a/Lavacoches			
	Personal de Limpieza	1.148,18	1.182,62	1.218,10

ANEXO 2

TABLAS SALARIALES: ACTIVIDAD ESTACIONES TERMINALES DE AUTOBUSES

2026

	FAMILIA SOPORTE	FAMILIA ADMINISTRATIVO /INFORMÁTICA	FAMILIA EXPLOTACIÓN	SALARIO BASE	
					ANUAL
GRUPO PROFESIONAL I	Técnico Superior	Analista Proceso de Datos		Técnico Superior	18.747,33
	Diplomado			Diplomado	18.747,33
	Técnico Medio			Técnico Medio	18.747,33
				Analista	18.747,33
				Jefe Servicio	18.747,33
GRUPO PROFESIONAL II	Técnico Medio	Oficial Administrativo	Jefe de Estación	Oficial Admin.	18.312,66
	Jefe de Sección	Programador		Encargado	18.312,66
		Jefe Administrativo			
GRUPO PROFESIONAL III		Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Admin.	17.009,65
				Cont.Vehículos	17.553,90
				Factor	17.444,48
				Informador/Telef.	17.009,65
				Auxiliar de estación y mantenimiento	17.553,90
GRUPO PROFESIONAL IV		Recepcionista/Telefonista	Recepcionista/telefonista	Recep./Telefon.	17.009,65
			Ordenanza	Limpiador	17.009,65
			Auxiliar	Agente de consigna	17.009,65

2027

	FAMILIA SOPORTE	FAMILIA ADMINISTRATIVO /INFORMÁTICA	FAMILIA EXPLOTACIÓN	SALARIO BASE	
					ANUAL
GRUPO PROFESIONAL I	Técnico Superior	Analista Proceso de Datos		Técnico Superior	19.309,75
	Diplomado			Diplomado	19.309,75
	Técnico Medio			Técnico Medio	19.309,75
				Analista	19.309,75
				Jefe Servicio	19.309,75
GRUPO PROFESIONAL II	Técnico Medio	Oficial Administrativo	Jefe de Estación	Oficial Admin.	18.862,04
	Jefe de Sección	Programador		Encargado	18.862,04
		Jefe Administrativo			
GRUPO PROFESIONAL III		Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Admin.	17.519,93
				Cont.Vehículos	18.080,52
				Factor	17.967,81
				Informador/Telef.	17.519,93
				Auxiliar de estación y mantenimiento	18.080,52
GRUPO PROFESIONAL IV		Recepcionista/Telefonista	Recepcionista/telefonista	Recep./Telefon.	17.519,93
			Ordenanza	Limpiador	17.519,93
			Auxiliar	Agente de consigna	17.519,93

2028

	FAMILIA SOPORTE	FAMILIA ADMINISTRATIVO/INFORMÁTICA	FAMILIA EXPLOTACIÓN	SALARIO BASE	
					ANUAL
GRUPO PROFESIONAL I	Técnico Superior	Analista Proceso de Datos		Técnico Superior	19.889,04
	Diplomado			Diplomado	19.889,04
	Técnico Medio			Técnico Medio	19.889,04
				Analista	19.889,04
				Jefe Servicio	19.889,04
GRUPO PROFESIONAL II	Técnico Medio	Oficial Administrativo	Jefe de Estación	Oficial Admin.	19.427,90
	Jefe de Sección	Programador		Encargado	19.427,90
		Jefe Administrativo			
GRUPO PROFESIONAL III		Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	Auxiliar Admin.	18.045,53
				Cont.Vehiculos	18.622,93
				Factor	18.506,85
				Informador/Telef.	18.045,53
				Auxiliar de estación y mantenimiento	18.622,93
GRUPO PROFESIONAL IV		Recepcionista/Telefonista	Recepcionista/tel efonista	Recep./Telefon.	18.045,53
			Ordenanza	Limpiador	18.045,53
			Auxiliar	Agente de consigna	18.045,53

A los efectos de dar cumplimiento a la legalidad vigente, los salarios por debajo del Salario Mínimo Interprofesional se equiparán anualmente siguiendo la fórmula de multiplicar el SMI fijado mensualmente por 14 pagas y dividirlo entre las 15 pagas que dispone el Convenio de referencia.

(03/12.668/26)

