

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 26** *RESOLUCIÓN de 14 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Estacionamiento Regulado de Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública, suscrito por la organización empresarial ASESGA y por la representación sindical CC. OO., UGT y PROGRESA (código número 28013045012005).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector Estacionamiento Regulado de Superficie y Retirada y Depósito de Vehículos de la Vía Pública, suscrito por la organización empresarial ASESGA y por las organizaciones sindicales CC. OO., UGT y PROGRESA, el día 10 de febrero de 2023, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

#### RESUELVE

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

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

Madrid, a 14 de febrero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**V CONVENIO COLECTIVO DE LA COMUNIDAD DE MADRID DEL SECTOR DEL  
ESTACIONAMIENTO REGULADO DE SUPERFICIE Y RETIRADA DE VEHICULOS  
DE LA VIA PUBLICA**

**TÍTULO PRELIMINAR**

**CAPÍTULO PRIMERO**

**Artículo 1.- Partes signatarias.**- Son partes firmantes del presente Convenio, por parte empresarial, la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA) y por parte social, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras de Madrid (FSC-CCOO), la Federación Regional de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT-Madrid (FeSMC-UGT) y PROGRESA, reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

**Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.**- El presente Convenio se suscribe al amparo de los artículos 83.1 y 83.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo 2/2015 de 13 de noviembre, obligando a las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

**Artículo 3.- Cobertura negocial.**- Con la normativa legal citada en el artículo anterior, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco autonómico, la estructura de la negociación colectiva territorial en el ámbito del Convenio.

**Artículo 4.- Concurrencia de convenios.**- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores/es los supuestos de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito se resolverán aplicando los principios enumerados en los artículos siguientes que resulten procedentes.

**Artículo 5.- Principio de jerarquía.**- La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en este Convenio en relación con esta materia y en su defecto a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 6.- Principio de coherencia.**- Salvo las excepciones contempladas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, no serán aplicables los acuerdos tomados en la negociación de ámbito territorial inferior que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior.

**Artículo 7.- Principio de territorialidad.**- Será de aplicación este Convenio a todas las empresas que realicen su actividad en la Comunidad Autónoma de Madrid.

**Artículo 8.- 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.

**Artículo 9.- Ámbito funcional.**- El presente Convenio Autonómico es de obligada observancia para todas las empresas del sector, y trabajadoras/es cuya actividad principal consista en la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de Aparcamiento, control de la ORA, mantenimiento de parquímetros y en general zonas azules o cualquier otra actividad complementaria o accesoria y básica para el funcionamiento de la ORA, como pueda ser la retirada de vehículos en la zona azul cuando proceda, asimismo será de aplicación a la actividad de retirada de vehículos de la vía pública y/o inmovilización de los mismos, y a la retirada de vehículos del depósito, siempre que sean gestionados bien por concesión municipal, bien por cesión por cualquier título lícito, bien por propiedad.

**Artículo 10.- Ámbito personal.**- El presente Convenio es de obligada observancia para todas las empresas incluidas en el ámbito funcional referido en el artículo precedente y para quienes presten sus servicios en las mismas.

Se excluye del ámbito del presente Convenio al personal directivo. Este personal es de libre designación por la empresa. Su relación laboral se registrará por su contrato de trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

**Artículo.11.- Ámbito territorial.**- Este Convenio Autonómico será de aplicación en toda la Comunidad Autónoma de Madrid, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 12.- Ámbito material.**- El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.

**Artículo 13.- Ámbito temporal.**- La vigencia general del presente convenio se iniciará un mes después de su firma, finalizando el 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de lo previsto en el artículo siguiente.

Los efectos económicos se retrotraen al 1 de enero de 2022, en la forma establecida en este convenio.

**Artículo 14.- Vinculación a la totalidad.**- Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

**Artículo 15.- Procedimiento de denuncia para revisión del Convenio.-**

1. La denuncia para revisión del Convenio podrá pedirse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con dos meses de antelación al término de su vigencia.
2. La parte que formule la denuncia deberá comunicarla a la otra parte, enviando copia a los efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid.
3. En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo Convenio se mantendrá la vigencia del anterior.
4. De no mediar denuncia, el Convenio se prorrogará tácitamente, por periodos anuales.

**Artículo 16.- Comisión Mixta Paritaria.**- Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del cumplimiento del presente acuerdo.

Esta Comisión Mixta estará integrada paritariamente por 5 representantes sindicales y 5 de las organizaciones empresariales firmantes del mismo.

En el acto de su constitución la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá un secretario.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en cuantas materias son de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido de que, si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando a las mismas alguno o algunos de sus miembros, los asistentes de dicha parte dispondrán de cinco votos a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones.

La Comisión se reunirá, al menos, una vez cada doce meses. Cuando sea requerida para la interpretación de ámbitos inferiores se reunirá a los quince días de haber sido convocada por cualquiera de las partes.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- 1ª) La interpretación del Convenio Colectivo; así como, el seguimiento cumplimiento del mismo.
- 2ª) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Acuerdo, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, por lo que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no mediarán más de quince días, ya que

superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de dicho plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este Acuerdo.

3ª) Elaborará un informe anual acerca del grado de cumplimiento del Acuerdo, de las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como de aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación del mismo, incluso recabando la oportuna información a los afectados.

4ª) La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de la misma y a una progresiva extensión de la actividad negocial.

5ª) Elaboración de estudios e informes que permitan a las partes firmantes la consecución de un acuerdo para proceder a la progresiva reducción de las horas extraordinarias y su sustitución por nuevas contrataciones.

6ª) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente Acuerdo, así como la necesaria adaptación a las modificaciones legislativas y / o las mejoras introducidas por los Acuerdos Interconfederales y en especial en lo referente a la adaptación y desarrollo de los que se alcancen en materia de Formación Continua.

#### **Artículo 17.- Adhesión al Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos laborales.-**

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a trabajadoras/es y empresas incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

### **TITULO PRIMERO**

#### **CAPITULO PRIMERO**

##### **Ingreso y período de prueba**

**Artículo 18.- Condiciones generales de ingreso.-** En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de empresas, de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales existentes sobre la colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A todas las personas que les es de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

**Artículo 19.- Período de prueba.-** Todo ingreso laboral se efectuará con un determinado período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima:

- 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 de grado medio o superior.
- 2 meses, para el resto del personal.

#### **Artículo 20.- Modalidad de Contratos.-**

Este artículo se regirá de acuerdo con lo pactado en el ámbito superior, al tratarse de materia reservada a la negociación de ámbito general estatal.

## CAPITULO SEGUNDO

### Subrogación del personal

**Artículo 21.- Subrogación del Personal.-** Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente Convenio.

En lo sucesivo, el término “contrata” engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un correcto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, Organismo Público u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, concesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, el personal de la empresa saliente pasará a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal, siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Personas en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la “contrata”, publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubiera trabajado en otra contrata.
2. Personas con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la “contrata”, publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, o situaciones análogas.
3. Personas con contrato de interinidad que sustituyan a alguna persona trabajadora mencionada en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Personas de nuevo ingreso que por exigencia del Cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la “contrata”, publicada en el medio que en cada caso corresponda.
5. Personas que sustituyan, con independencia de su modalidad contractual, a otros que se jubilen dentro de los tres últimos meses anteriores a la 1ª Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la “contrata”, publicada en el medio que en cada caso corresponda.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos y plazos que se detallan en el artículo 25.

Quienes no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, en la parte proporcional del periodo que a ellas corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicación, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa, entidad pública o privada cesante, y sucesora en la actividad y trabajador/a.

**Artículo 22. División de Contratas.-** En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmente o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la “contrata”, publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere

su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo quienes se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 21, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

**Artículo 23. Agrupación de Contratas.-** En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto a todas aquellas personas que, con independencia de su modalidad de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1ª. Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la "contrata", publicada en el medio que en cada caso corresponda y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contrataciones, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo quienes se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 21 y que hayan prestado sus servicios en las contrataciones, divisiones o servicios agrupados.

**Artículo 24.- Obligatoriedad.-** La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte de la empresa saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

**Artículo 25.- Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.-**

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante, los documentos que a continuación se detallan con al menos con 15 días hábiles de antelación a la fecha del inicio de la actividad de la empresa entrante, a excepción que en los pliegos concursales se establezcan plazos para la entrega de documentación diferentes o que el propietario del servicio comunique fehacientemente al saliente el cese concreto de su actividad en plazos inferiores a los aquí establecidos.

1. -Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
2. -Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios del personal afectado.
3. -Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
4. -Relación de personal especificando: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. En el supuesto que hubiese entre las personas afectadas algún representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.
5. -Convenios, pactos o acuerdos internos de aplicación a la plantilla a subrogar.
6. -Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afecto por la subrogación.
7. -Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada persona afectada, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

## CAPITULO TERCERO

### Clasificación Profesional

**Artículo 26.- Clasificación profesional.-** La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.



No obstante, todas las categorías profesionales existentes en los centros de trabajo de las empresas afectadas por este convenio, deberán encuadrarse en alguna de las aquí establecidas, en los convenios de ámbito inferior se deberá reclasificar de acuerdo a las categorías aquí establecidas.

**Artículo 27.- Grupos profesionales.-** El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo General 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 General 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 28.- Definición del Grupo Soporte.-** El personal encuadrado en este grupo queda a su vez dividido funcionalmente en las siguientes categorías:

1. Jefe/a de Área (Servicios).

Es quien bajo las instrucciones de la Dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa dando órdenes al personal a su cargo que requieran tales departamentos o servicios.

2. Licenciado/a / Grado Superior.

Es quien estando en posesión de un Título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas.

3. Jefe/a de Sección.

Es quien a las órdenes de su inmediato superior se encarga de la organización, gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

4. Técnico Medio / Diplomado.

Es quien esté 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, ejecuta de forma habitual las funciones técnicas y específicas de su profesión. Pueden tener asignada la responsabilidad de la organización, gestión y coordinación del personal que de él depende.

5. Oficial 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 superior.

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, atender a clientes o usuarios facilitando todo tipo de información y asistencia, atender el servicio, de mensajería interna, usando la emisora y encargándose de la transmisión de los mensajes recibidos de los controladores (voz/datos) a los destinatarios finales y viceversa, llevar el mantenimiento de inventarios así como dar apoyo a labores de mantenimiento básico para garantizar la operatividad de las oficinas, garantizar el funcionamiento de equipos al igual que hacer un seguimiento y control de servicios contratados o productos comprados.

**Artículo 29.- Definición del Grupo Operativo.-** El personal encuadrado en este grupo queda a su vez dividido funcionalmente en las siguientes categorías:

**1. Jefe/a de Centro.**

Es quien bajo las instrucciones de la dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del centro de trabajo en su conjunto, coordinando por tanto la totalidad de los servicios existentes en el mismo.

**2. Encargado/a.**

Es quien bajo las órdenes de la jefatura de centro o personal superior está encargado de orientar, dirigir a la unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre el personal bajo su responsabilidad. 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, asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades y cualquier parte de trabajo e informe señalados por la dirección de la empresa.

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, se reducirán las horas de trabajo de los días laborables inmediatamente siguientes, de manera que el cómputo de horas de trabajo semanal no exceda de cuarenta horas.

**3. Inspector/a.**

Es el personal que, siguiendo las instrucciones de la dirección de la empresa, o de la jefatura inmediata, se responsabiliza de la organización y funcionamiento de los controladores y gruistas, a los cuales podrá dar las oportunas órdenes relacionadas con su puesto de trabajo, y a los que podrá controlar en su ruta. Así mismo efectuará, cuando sea requerido para ello, informes o estadísticas sobre los controladores/as y todos aquellos cometidos que sean adecuados para el fiel cumplimiento de su función

**4.-Técnico/a de Mantenimiento.**

Es el personal que, en posesión de los conocimientos técnicos adecuados, y a las órdenes del jefe/a de servicio o su superior/a, tiene la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento, reparación, limpieza, recaudación y conteo de las máquinas expendedoras/recaudadoras de tickets, terminales y aparatos de comunicación, así como la conservación de toda la señalización vertical y horizontal de zona O.R.A.

Igualmente, se encargarán del mantenimiento, conservación y/o reparación de los pequeños incidentes que surjan en la instalación, en los vehículos grúa y en el material de carga de los mismos siempre y que no requieran unos conocimientos que obliguen su reparación por profesionales especializados, encargándose en su caso, del traslado de los mismos para su reparación.

Por causas organizativas debido a la dimensión del centro de trabajo se responsabilizarán del desarrollo correcto del trabajo de los controladores/as o vigilantes del centro/centros y transmitirán instrucciones a los gruistas, y personal administrativo y auxiliar de depósito.

En caso de emergencia, y por el tiempo mínimo imprescindible podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección, fuera del horario habitual, si bien, el tiempo utilizado deberá ser compensado con tiempo de descanso equivalente dentro de la semana laboral en curso. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la dirección de la empresa con ese fin. También podrá realizar labores que requieran la máxima confianza y discreción bajo las órdenes y supervisión de su jefe/a inmediato.

**5. Gruista.**

Es el personal que dotado de responsabilidad ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con el vehículo grúa que le sea asignado, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello.

Entre sus funciones tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, elaboración de partes de trabajo de su actividad, recabar la información necesaria en relación con los vehículos en infracción que permita a los agentes de la autoridad designados al respecto ordenar la retirada a través de los medios técnicos oportunos.

Igualmente, dará servicio a la empresa en cualquier otra actividad que ésta demande y para la que sea necesaria la utilización del vehículo grúa, así como en aquellos otros trabajos no aquí definidos que se encuentren contemplados en los pliegos de condiciones u ordenanza municipal correspondiente y sean requeridos por el ayuntamiento para la buena prestación del servicio.



Asimismo, le corresponde realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo, así como de cualquier otro material o herramienta de trabajo que le sea asignado, avisando inmediatamente a sus superiores de las averías que detecte.

#### 6. Controlador/a.

Es el personal que dotado de iniciativa y responsabilidad, con la supervisión del encargado/a o jefe/a inmediato superior, ejecuta las funciones establecidas en la ordenanza municipal correspondiente, tales como, el control de vehículos estacionados en la zona regulada, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia. Deberá también comprobar el buen funcionamiento de las máquinas expendedoras de la zona que tenga asignada.

Asimismo, debe atender al usuario/a dando las explicaciones oportunas sobre el funcionamiento de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

Para la realización de su función podrá disponer de medios de comunicación por voz/datos, ordenador portátil, o vehículo si así fuese necesario, ocupándose dentro de su jornada laboral de realizar las labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento y conservación de los mismos, dando aviso a su superior en caso de detectar deficiencias o averías.

#### 7. Administrativo/a de Depósito.

Es el personal que bajo la supervisión del jefe/a de servicio o su inmediato superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción y salida de vehículos, tales como fotocopia de partes de grúa documentos análogos, descarga y archivos de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en ordenador, encargándose del cobro de las tasas correspondientes y del cobro de multas y control de caja, si así lo demandase el Ayuntamiento. Prestará además atención telefónica y atención al público, se ocupará de las comunicaciones a través de la emisora o radioteléfono. Organizará las grúas y los demás vehículos de la empresa para el adecuado funcionamiento del servicio, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello. Organizará, controlará, dispondrá y velará por los vehículos depositados. Avisará a su superior de cualquier anomalía detectada en el servicio y podrá encargarse de repartir el material necesario para la prestación del servicio (cámara fotográfica, TPV, llaves de grúa,..).

#### 8. Ayudante de Conservación.

Es el personal que a las órdenes de su superior inmediato realiza funciones de colocación integral, mantenimiento y limpieza exterior de expendedores de tickets, terminales, aparatos de comunicación y conservación de toda la señalización vertical y horizontal de toda la zona de estacionamiento regulado, no teniendo responsabilidad sobre la organización, gestión y funcionamiento de la programación. Para la realización de su trabajo cumplimentará los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la Dirección de la empresa con este fin.

## CAPITULO CUARTO

### Organización del trabajo y movilidades

**Artículo 30.- 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.

**Artículo 31.- Rendimientos productivos.-** De conformidad con lo previsto en los artículos 5 a) 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 de su personal que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores de las empresas. En tales casos, el personal deberá adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador/a se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa indique en el ejercicio regular de sus facultades directivas, considerándose que el tipo de actividad que se desarrolla en el sector y en sus empresas depende en

gran medida de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes posible. A estos efectos se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

Por tanto, el sostener los niveles de empleo adquiridos dependerá del cumplimiento de tales instrucciones en relación con la prestación del servicio y de la plena satisfacción del cliente.

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

**Artículo 32.- Movilidad funcional.-** Al objeto de que el personal mantenga 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 ostente el trabajador o trabajadora.

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

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 ocasionados por el desplazamiento.

El personal acogido al presente convenio podrá solicitar el traslado, dentro de su empresa, a otros municipios donde se preste el servicio, previo solicitud del mismo. Las condiciones para poder optar a dicho traslado, excepto aquéllas de fuerza mayor, serán las de tener una antigüedad mínima de un año en la empresa, que hubiera vacante en el lugar solicitado y para desempeñar un puesto de categoría similar. No se podrá solicitar un nuevo traslado hasta no haber transcurrido un tiempo mínimo de cuatro años desde el primer cambio.

**Artículo 33.- 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 misma 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 cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, 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.

**Artículo 34.- Trabajos de categoría profesional superior y trabajos de categoría profesional inferior.-**

Trabajos de categoría profesional superior.

En razón de una mejor organización las empresas podrán destinar al personal 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 se ostente por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos para todo el personal, y de ocho meses durante un año u once meses durante dos para el personal de administración, implicará el ascenso automático cubriendo a todos los efectos la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, salvo que tal vacante sea como consecuencia de una sustitución por I.T. o excedencia.

La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador/a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo en todo caso la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

**Artículo 35.- 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 otorgar 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.

## CAPITULO QUINTO

### Promoción laboral y ascenso

**Artículo 36.- Ascensos.-** Con independencia de la facultad de contratación de nuevo personal, que en cualquier caso deberá efectuarse por las empresas de conformidad con lo establecido en este Convenio General, se establece un doble sistema de ascenso profesional dentro de las empresas, a saber:

- a) Mediante libre designación de la Dirección de la empresa.
- b) Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

En ámbitos inferiores de negociación colectiva se especificará qué sistema será el de aplicación y de ser ambos, para qué grupos profesionales y categorías se podrá utilizar uno u otro sistema. Igualmente se establecerá, cuando corresponda por la convocatoria de un concurso/oposición, la composición del Tribunal Evaluador que, sin perjuicio de los miembros que la Dirección indique, ostentará siempre la presencia de un delegado o representante del personal.

Será facultad de la representación de los trabajadores recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa; así como, ser informados, con carácter previo, en caso de convocarse, de cualquier concurso/oposición.

En el sistema de concurso/oposición y en la evaluación objetiva las empresas, en la confección del sistema de cómputo o puntuación, tendrán en cuenta las siguientes circunstancias objetivas: antigüedad en la empresa, titulación adecuada y puntuación de la misma, conocimiento del puesto de trabajo al que se aspira, historial profesional y valoración de su actividad profesional por quien corresponda, desempeño ocasional de funciones del grupo o categoría en cuestión y pruebas a efectuar y su puntuación.

Las empresas que lo interesen podrán sustituir el concurso/oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

Se garantizará en cualquier caso la igualdad de oportunidad al acceso a los cursos de formación cuando las empresas utilicen el sistema de evaluación continuada.

Las empresas no podrán condicionar la promoción por cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como del personal temporal o eventual que sólo poseerá las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia para ser ascendidas las personas del sexo menos representados en el grupo o categoría profesional de que se trate, siempre que no exista presencia equilibrada en los términos previstos en la LOI 3/2007, de 22 de marzo.

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y de especial confianza, desde la categoría profesional de Encargado/a, en

cualquier nivel de estructura organizativa de las empresas, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

## **CAPITULO SEXTO**

### **Conceptos y estructura salarial**

**Artículo 37.- Conceptos salariales y conceptos no salariales.-** La totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Salvo que la legislación vigente en cada momento disponga en contrario, no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones del sistema protector de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, despidos, rescisiones de contrato y jubilaciones.

**Artículo 38.- El salario: su abono y su acreditación.-** La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con igual salario, sin discriminación alguna.

El salario, salvo que se indique otra cosa por Convenio Colectivo de ámbito inferior o por contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador/a por una actividad productiva normal y dentro de la jornada laboral ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este Convenio Colectivo General, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada real y efectiva que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos, el último día hábil o dentro de los tres primeros días del mes siguiente.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado, incluido el devengo de las pagas, previa solicitud del trabajador/a antes de que llegue el día señalado para su pago y como tope hasta el día 15 de cada mes. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto devengado, incluido el devengo de la pagas. El anticipo se abonará a quien lo solicite, en el plazo máximo de 5 días hábiles desde la solicitud.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al trabajador/a, individualmente y como justificante del pago realizado.

Dicho recibo que se ajustará al contenido modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador/a, así como las deducciones que correspondan.

### **Artículo 39.- Estructura del salario.-**

En la estructura del salario se distinguirán el salario base y los complementos que se recojan en el presente convenio.

Se considerará salario base la parte de retribución fijada por unidad de tiempo o de obra, en función de la clasificación profesional.

Se considerará complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador/a, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la Empresa.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

- De puesto de trabajo. Comprenderán aquellos complementos que debe percibir, en su caso, quién por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado. En este grupo se incluirán: quebranto de moneda, plus de idiomas, nocturnidad, etc.

- De calidad o cantidad de trabajo. El trabajador/a los percibirá, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento.
- De naturaleza personal. Serán aquellos complementos que el trabajador/a percibe por algún tipo de vinculación o característica personal. En este grupo estaría incluida, en su caso, la gratificación por antigüedad y tendrán la consideración de consolidables.

En materia de absorción y compensación se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 40.- Antigüedad.-** Las partes convienen en que cualquier complemento de antigüedad previsto en los Convenios de ámbito superior o de empresa, devengados o no, quedarán automáticamente extinguidos y compensados en este Convenio.

**Artículo 41.- Gratificaciones extraordinarias.-** Se establecen cuatro pagas extraordinarias anuales, a las que tendrá derecho todo el personal del sector

- 1- Paga de marzo.  
Importe fijado en las tablas salariales.  
Devengo: del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior a su abono.  
Su abono se realizará como tarde el día 31 de marzo.
- 2- Paga de junio.  
Importe: 30 días del salario base.  
Devengo: del 1 de enero al 30 de junio, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio.  
Su abono se realizará como tarde el día 30 de junio.
- 3- Paga de diciembre.  
Importe: 30 días del salario base.  
Devengo: del 1 de julio al 31 de diciembre, con arreglo a los salarios vigentes a diciembre del año en curso.  
Su abono se realizará como tarde el 20 de diciembre.
- 4- Paga de septiembre.  
Esta paga será compensable y absorbible con el concepto que anteriormente se denominaba "Incremento Convenio".  
Importe: el establecido en la tabla salarial para cada categoría  
Devengo del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.  
Su abono se realizará como tarde el día 30 de septiembre. A aquel personal que se incorpore con posterioridad al 30 de septiembre, se le abonará en el mes de diciembre la parte proporcional de los meses devengados.

**Artículo 42.- Horas Extraordinarias.-** Las horas extraordinarias son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractualmente establecida. La Dirección de la empresa y el conjunto de la plantilla mantendrá una política de mínima realización de horas extraordinarias.

El número total máximo de horas extraordinarias que en cómputo anual podrá realizar cada trabajador/a no será superior a 80 horas.

La compensación de las horas extraordinarias se efectuará de la siguiente forma: por cada hora extra realizada se compensará en descanso por una hora y media. Si se optara por el abono, el valor de una hora ordinaria incrementado en un 50 por ciento.

**Artículo 43.- Tablas salariales por categorías.-** Se establece para la Comunidad de Madrid la obligación de abonar a los trabajadores y trabajadoras a jornada completa, los salarios que figuran en las Tablas anexas para los años de vigencia del Convenio.

Durante los años de vigencia del Convenio el incremento salarial que se pacta es:

Para el año 2022 el incremento será del 3,5% sobre las tablas de 2021. El resultado de este incremento se añadirá en la paga de septiembre hasta alcanzar un importe de treinta días de salario base por categoría, con el objeto de alcanzar como resultado dieciséis pagas iguales.

Para el año 2023 el incremento será del 2,5% sobre las tablas de 2022

Para el año 2024 el incremento será del 2,5% sobre las tablas de 2023

Para el año 2025 el incremento será del 2,5% sobre las tablas de 2024

Para el año 2026 el incremento será del 3% sobre las tablas de 2025

#### **Artículo 44.- Pluses.-**

A) Plus de transporte. Tendrá la consideración de percepción no salarial y compensará los gastos ocasionados al trabajador/a como consecuencia de los desplazamientos efectuados a su centro de trabajo. Por este concepto se abonará la cantidad de 1.281,60 euros anuales que se acuerda dividir en doce mensualidades.

B) Plus de recaudación. Quienes entre sus funciones tengan asignada la de recaudación y realicen ésta, ya sea de modo permanente u ocasional cobrarán un plus por este concepto que se adicionará al salario de su categoría y que como mínimo será de 25 euros al mes o su parte proporcional.

C) Plus de formación. A quienes se les asignen funciones de formación a personal trabajadores de nuevo ingreso, se les abonará un plus de formación de 10 euros por día que realicen esta actividad.

D) Plus compensatorio de vestuarios y carga y/o custodia de herramientas.

El plus se abonará:

1. Para compensar la obligación de vestir adecuadamente con la uniformidad proporcionada por las empresas
2. No disponer de un espacio habilitado con taquillas cuando el personal deba llevar uniformidad.
3. No disponer de lugar para cargar y depositar y/o custodiar las herramientas de trabajo.

Percibirán este plus todo el personal, sea de la categoría que sea, y que se recoja en el convenio colectivo del sector, que tenga obligación de llevar uniformidad y/o de custodiar y/o cargar las herramientas de trabajo, y que no disponga de espacio habilitado, conforme se ha descrito en el párrafo anterior.

Dicho plus no se considerará por su carácter extrasalarial e indemnizatorio, dejándose de percibir en el momento en que se habilite un espacio para cambiarse de ropa dentro de la jornada laboral, y un lugar para depositar las herramientas de trabajo.

El importe por este concepto será de 231,23 euros para el año 2022, que se abonará en 12 mensualidades.

Para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se incrementará en el mismo porcentaje que el pactados para las tablas salariales del presente convenio.

En aquellos centros de trabajo, donde todos los trabajadores obligados a llevar uniforme tengan disponible un espacio habilitado con taquillas, no será de aplicación este plus.

## **CAPITULO SEPTIMO**

### **Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias**

**Artículo 45.- Jornada laboral.-** La jornada será la establecida en el Convenio Colectivo Estatal para los distintos años de vigencia de este Convenio.

Para los controladores/as, las jornadas serán continuadas y en turno fijo, excepto en aquellas poblaciones con centros de trabajo con menos de 50 personas, y en aquellas empresas que presten un servicio no continuo.

Dentro del trabajo efectivo se entenderán comprendidos los períodos de descanso diario.

A más tardar dentro del último trimestre del año anterior, se establecerá un calendario laboral específico de cada persona o puesto de trabajo en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos. Este calendario será confeccionado por la dirección de la empresa, quien dará traslado a los representantes de los trabajadores para su conocimiento.



**Artículo 46.- Festivos y descansos.-** Quienes estén afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán de los días festivos que legalmente les correspondan a tenor de su respectivo calendario laboral. En el caso de que no pudieren disfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de trabajo se compensará por dos en jornada distinta, a disfrutar, como máximo, dentro los dos meses siguientes y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal, salvo pacto en contrario.

Respetándose las condiciones más beneficiosas, los descansos entre jornadas diarias será de 12 horas y el descanso semanal tendrá una duración de 36 horas, pudiendo ser computados y acumulados en los términos del art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores, de forma que resulten finalmente disfrutados tales periodos de descanso.

El personal de las empresas afectas a este convenio en la villa de Madrid, disfrutará al menos de 21 sábados libres al año. El disfrute de estos sábados será alterno, salvo pacto entre las partes. En el resto de municipios se negociará las libranzas entre la Representación Legal de los Trabajadores y las empresas.

**Artículo 47.- Trabajo a turnos y trabajo nocturno.-** En aquellas empresas, establecimientos o centros de trabajo en que se trabaje a turnos de jornada continuada cuya duración sea superior a 6 horas, se disfrutará de un descanso de 20 minutos considerados como trabajo efectivo. Se fijarán turnos, de mañana y/o tarde y/o noche, de forma que determinados trabajadores/as ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún trabajador/a salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

En las empresas que tengan establecidos sistemas de turnos, el trabajador/a tiene obligación a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de una hora, llamando a la empresa para comunicar la falta de relevo. El tiempo trabajado durante la espera, será compensado de la misma forma que las horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de horario nocturno aquél que abarque a partir de las 22 horas a las 6 de la mañana. Quienes presten sus servicios en este horario percibirán un plus equivalente al 25% del salario base/día, por día efectivamente trabajado o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

**Artículo 48.- Vacaciones.-** Las vacaciones consistirán en treinta y dos días naturales o su correspondiente proporción. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del primero de enero al treinta y uno de diciembre del año natural que se trate, pudiéndose ampliar su disfrute hasta el 10 de enero del año siguiente.

Salvo pacto en contrario, las vacaciones serán rotativas y se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre, ambos incluidos.

No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, los centros de trabajo que presten sus servicios en localidades en las que de conformidad con la Ordenanza Municipal existan periodos sin regulación horaria, las vacaciones de la plantilla afectada de dichos centros de trabajo (sea parte o la totalidad de la plantilla del centro correspondiente) serán disfrutadas en los mencionados periodos sin regulación.

La dirección de las empresas, en méritos de la facultad organizativa del trabajo propondrá a la representación de los trabajadores, o en su defecto a las trabajadoras y trabajadores, dentro del primer trimestre del año natural que se trate, la distribución de los diversos períodos vacacionales del personal.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones en la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con una suspensión del contrato de trabajo, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Siempre que el trabajador/a lo comunique de manera fehaciente a la empresa, las vacaciones se interrumpirán si durante el disfrute de las mismas el trabajador/a tuviese una incapacidad temporal u hospitalización (salvo que la causa de la hospitalización sea un tratamiento o intervención quirúrgica por estética, no derivada de accidente, enfermedad o malformación congénita y por tanto sin consideración de IT). El plazo de interrupción será idéntico a la duración de la hospitalización o de la incapacidad temporal.

En ningún caso las vacaciones anuales son compensables económicamente y su disfrute caducará el 10 de enero del año siguiente, a excepción de los casos de incapacidad temporal o suspensiones de contrato que se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 38).

**Artículo 49.- Permisos.-** Los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo General, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestase servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.

b) Dos días por traslado de su domicilio habitual.

c) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos de hospitalización se disfrutará el primer día del hecho causante, De no ser laborable, ese primer día para el trabajador/a, se disfrutará el primer día laborable. El 2º y el 3º día se podrán disfrutar mientras dure la hospitalización, no teniendo por qué ser de forma consecutiva.

Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de su provincia de residencia, el plazo será de 5 días.

d) Por la boda de un pariente hasta segundo grado un día.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y/o personal.

f) A quienes ostenten cargo de representación sindical, se les concederá el permiso horario que legalmente esté establecido.

g) Lactancia. Las personas trabajadoras tienen derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo en medio de la jornada, o a media si es a la entrada o a la salida. La solicitud deberá hacerse mediante comunicación por escrito con al menos 15 días de antelación al inicio del permiso. También se puede acumular en 21 días naturales. Se reconoce el permiso para los dos progenitores hasta los 9 meses, y se amplía a los 12 meses con reducción de salario entre los 9 y los 12, que se verá compensada con prestación de SS para uno de los progenitores, siempre que la persona interesada solicite esta prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante a seguridad social. Ambos deben disfrutar el permiso con la misma reducción y el mismo régimen. 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 deberán comunicar por escrito.

h) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previstos en los apartado g) y h) de este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la dirección de la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

i) Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 34 apartado 8 del Estatuto de los Trabajadores.

j) Se dispone de una bolsa de 28 horas anuales para la asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador/a no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo, bolsa que también se utilizará para el acompañamiento al médico de cónyuge y familiares de primer grado de consanguinidad.

Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que vengan determinados por prescripción facultativa.

k) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla 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. Este derecho se podrá ejercitar en los términos que para los supuestos concretos se establezca en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación lo expuesto en este apartado.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa con la menor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar a los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

l) El personal dispondrá de un máximo de cuatro días al año por asuntos propios de carácter personal, que podrán unirse a puentes, vacaciones y festivos. La solicitud deberá comunicarse por escrito con una antelación mínima de 72 horas. No podrán solicitar este permiso a la vez, más del 10% de cada categoría y turno, exceptuando el periodo que abarca de 1 de diciembre al 15 de enero, y en dicho periodo no se podrá superar el 5%. Cuando coincida el disfrute de un día de asuntos propios con un permiso retribuido o una incapacidad temporal se dispondrá de otro día de asuntos propios.

m) Los trabajadores/as podrán disponer, para atender a algún tema personal, de un permiso anual no retribuido de un mínimo de 7 días y un máximo de 4 meses. Este permiso podrá ser fraccionado en dos periodos, debiendo ser éstos solicitados con una antelación mínima de 15 días. No podrá disfrutarse este permiso a la vez por más del 10% de los trabajadores/as de cada categoría y turno, exceptuando el periodo que abarca de 1 de diciembre al 15 de enero, y en dicho periodo no se podrá superar el 5%.

n) Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso retribuido de un día anual para la realización de una prueba invasiva con sedación de la persona trabajadora siempre y cuando se acrediten dichas circunstancias.

A los efectos de lo dispuesto en este artículo, se equiparan las parejas de hecho legalmente acreditadas como tal al matrimonio con la sola excepción del apartado a) de este artículo.

Se iniciará el disfrute de estos permisos el día del hecho causante si se ha trabajado menos del 50% de la jornada, si se hubiese trabajado más del 50% se iniciará el permiso al día siguiente.

**Artículo 50.- Licencias por formación.-** A quienes les afecte este convenio, tienen derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional oficial.

Así mismo tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El contenido de los anteriores derechos será pactado entre empresa y trabajador/a no conllevando retribución y siendo necesario en todo caso comunicarlo a la empresa y justificarlo en la forma que las partes acuerden, respetando en todo caso lo establecido en el convenio estatal.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la concurrencia a examen para la obtención por parte del trabajador del permiso de conducir.

## CAPITULO OCTAVO

### Suspensión y extinción de la relación laboral

**Artículo 51.- Excedencias.-** Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. La excedencia forzosa comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad con las reservas que se establecerán más adelante.

Todas las excedencias deberán ser comunicadas por escrito, con una antelación mínima de 20 días.

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

a.1) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

a.2) 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.

El trabajador/a con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

B) La excedencia voluntaria se deberá comunicar con al menos 20 días de antelación a la empresa.

b.1) Podrán hacerlo quienes estén vinculados a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un periodo mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará bien el día 1 o el día 15 del mes.

El trabajador/a con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría que ostentaba 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 la finalización efectiva de la excedencia.

b.2) Excedencia voluntaria por cuidado de hija/o o cuidado de familiar.

El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 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 o discapacidad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de trabajadoras y trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen

este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período de excedencia, en los dos últimos 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 convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a 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 trata de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### **Artículo 52.- Suspensión de Contrato de Trabajo por Nacimiento de Hijo/a**

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica, y del otro progenitor, así como, es aplicable para adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis primeras ininterrumpidas, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

- Si el neonato permanece hospitalizado tras el parto, el periodo de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.
- Si la hospitalización es superior a siete días, el periodo se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido.
- Las 10 semanas restantes podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial.

Para todo lo no contemplado en este artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 53.- Extinción del Contrato de Trabajo.-** Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son establecidas en la legislación vigente, por el acuerdo entre la plantilla de un establecimiento o empresa y su Dirección.

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 tendrá la obligación vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

- Grupo Soporte: 1 mes.
- grupo Operativo: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de dicha obligación de preavisar con suficiente antelación dará derecho a que se detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente a las partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador/a el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por 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 el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés de 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 al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

## **CAPITULO NOVENO**

### **Régimen disciplinario**

#### **Artículo 54.- Faltas y Sanciones.-**

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.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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 el personal 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 56 y 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 que guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

#### **Artículo 55.- Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo, inferiores a treinta minutos sin que existiera causa justificada, durante un periodo a computar de 30 días.
- b. El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún 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/as de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o muy grave.
- c. 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 debidamente la imposibilidad de hacerlo.
- d. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- e. Pequeños descuidos en la conservación del material, su mantenimiento o su limpieza.
- f. La falta de aseo o limpieza personal.
- g. La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.
- h. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- i. No avisar a su jefe/a inmediato de los defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- j. 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.
- k. Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

#### **Artículo 56.- Faltas graves.-**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas de puntualidad no justificadas, durante un periodo a computar de 30 días.



- b. Faltar uno o dos días al trabajo sin causa que lo justifique, durante un periodo a computar de 30 días.
- c. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- d. La simulación de enfermedad o accidente.
- e. La falta notoria de respeto y consideración al público.
- f. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.
- g. Simular la presencia de otro trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- j. La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un periodo a computar de 90 días, y siempre que hayan mediado sanciones.
- k. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- l. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- m. Proporcionar falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.
- n. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia, o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
- o. La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.
- p. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.
- q. El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral, siempre que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.

**Artículo 57.- Faltas muy graves.-**

Se consideran faltas muy graves:

- a. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas, cometidas durante un período a computar de 90 días o veinte durante un período de 180 días.
- b. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos, sin causa o motivo que lo justifique, durante un período a computar de 30 días.
- c. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.
- d. Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc...
- e. La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.
- f. Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.
- g. Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
- h. El abuso de autoridad.
- i. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los 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/as, sus compañeros/as o terceros.

- j. La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.
- k. La desobediencia continua y persistente.
- l. La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- m. La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.
- n. El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador/a, sus compañeros/as o terceras personas.
- o. 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 considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- p. Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- q. Agredir de palabra o físicamente a un compañero/a o persona subordinada.

**Artículo 58.- 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 el resto de la plantilla y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a quienes 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 quienes se encuentren afiliadas y afiliados a un sindicato, siempre que está tuviera conocimiento de tal condición, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados/os 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 del personal.

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.

## CAPITULO DECIMO

### Uniformidad

**Artículo 59.- Uniformidad.** Las empresas están obligadas a facilitar a su personal la uniformidad exigida en los distintos contratos con los Ayuntamientos.

La entrega de las prendas se realizará durante el mes de septiembre las prendas de invierno y durante el mes de mayo las prendas de verano, procediéndose así mismo a la sustitución de las prendas cuando el uso de las mismas produzca su deterioro. Las fechas previstas podrán ser alteradas de conformidad con los representantes de los trabajadores de cada centro, en caso de que las condiciones climatológicas así lo aconsejen.

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

Todo el material que sea necesario entregar a los trabajadores/as que utilicen moto, cumplirán con las homologaciones técnicas requeridas.

La categoría de inspector y controlador portarán un carnet identificativo con fotografía del trabajador, número de controlador-inspector, nombre de la empresa a la que pertenece, número de atención al usuario y el logo del Ayuntamiento también se incorporará, si éste lo autoriza.

## TITULO SEGUNDO

### Derechos de representación del personal y sindicales

**Artículo 60.- Derechos de Representación.**- Se establecen con carácter general los siguientes:

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

Las empresas, aquellos Delegadas/os de Personal o Miembros de Comités de Empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos retribuidos 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, Delegada/o de Personal o Sección Sindical, 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 24 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 Dirección la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de las/los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubiere 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 la plantilla, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 53, los trabajadores/as elegidos/as 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/as de Personal o miembros de Comités de Empresas tendrán derecho a la acumulación de horas sindicales entre sí, en favor de uno o varios de sus miembros pertenecientes a la misma organización sindical. Para ello mensualmente o por períodos temporales superiores, si así se determina por parte del Sindicato al que pertenezcan los 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 los delegadas/os y Miembros de Comités cedentes del crédito horario.

**Artículo 61.- Información a Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales.-** 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, derecho 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 sus trabajadores/as, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

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 con las 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 TC-1 y 2 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 la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

B. 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 los trabajadores/as en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores 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, reclamaciones de trabajadores/as 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 Delegadas/os de Personal, individualmente o en conjunto, observarán 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 62.- 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 entregarán copia del listado de transferencia a la representación del Sindicato.

**Artículo 63.- Garantías Sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.-** Ningún miembro del Comité de Empresa ni Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño 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, el Comité de Empresa o restantes Delegadas/os de Personal y el Delegado/a Sindical de la Organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la Dirección de la empresa su Sección Sindical.

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

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 podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios de sus compañeros/as, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada una de las personas, 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 Delegadas/os de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

### TITULO TERCERO

#### Salud y prevención de riesgos laborales

**Artículo 64.- Criterios generales.-** Las personas afectadas por el presente Convenio Colectivo 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, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y los diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente sobre la materia y que sea de aplicación.

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 la plantilla.

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 de la plantilla afectada.

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 representantes sindicales de 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 presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de su personal, 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 la plantilla, 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 representantes de los trabajadores o, en su defecto, trabajadores/as afectados/as.

La RLT 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 personal afectado por este Convenio Colectivo una revisión médica anual realizada por especialistas médicos. 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 y Salud 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 estas personas, 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, 1 Delegado/a de Prevención.

De 50 a 100 trabajadores/as, 2 Delegados/as de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores/as, 3 Delegados/as de Prevención.

De 501 a 1000 trabajadores/as, 4 Delegados/as de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores/as el Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores/as habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los Delegados/as de Personal.

Finalmente la Dirección de la empresa viene obligada a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores si los hubiere, sobre evolución de la salud y seguridad del personal, índices de absentismo y sus causas, accidentabilidad y sus consecuencias, índices de siniestrabilidad, 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 los trabajadores.

Las empresas desarrollarán un curso presencial de nivel básico de prevención de riesgos Laborales para los delegados de prevención que carecieran del mismo al ser nombrados.

Los Delegadas/os de prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representantes del personal.

**Artículo 65.- 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 las personas de la plantilla, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deberán 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 hiciese necesario, realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores/as en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

**Artículo 66.- Recursos para las actividades preventivas.-** La empresa garantizará la presencia en el centro de trabajo, 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.

Se nombrará a una persona trabajadora designada en 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, se designará a la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios. El número de trabajadores/as designados se determinará en función del número de personal y teniéndose en cuenta los distintos turnos de trabajo. Las personas trabajadoras encargadas de las medidas de emergencia serán los responsables de aplicar lo establecido en el Plan de emergencia.

Los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia deben ser formalmente designados y formados y su nombramiento debe ser comunicado a la RLT.

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 67.- Protección a la Maternidad.-** Con carácter general en la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en las disposiciones décimo primera y décimo segunda de la Ley Orgánica 3/2007 Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres así como en el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

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, la empresa 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 los mismo.

El cambio de puesto en 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 186 y 187 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 a otro compatible con su estado. En ámbitos inferiores negociarán un complemento para mejorar el porcentaje de la base reguladora durante todo el periodo.

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 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.

**Artículo 68.- Violencia de Género.-** Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a prestar una especial atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género, por medio del establecimiento de un protocolo de actuación con la finalidad de detectar los posibles casos y dar todo el soporte y asesoría laboral y sindical. Se creará una comisión mixta paritaria para la vigilancia y el cumplimiento de los acuerdos pactados, prestando especial atención a lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a lo previsto en el Artículo 33 y en el Artículo 49 K, ambos del presente Convenio.

**Artículo 69.- Seguridad y Asistencia Jurídica.-** Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la dirección de las Empresas les proporcionarán al personal la asistencia legal (abogado y/o procurador) necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Reclamación judicial al trabajador/a como consecuencia de su actuación profesional.

Reclamación judicial del trabajador/a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio

Todo trabajador/a que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su período de descanso o de vacaciones, siempre que sea por motivo laboral (salvo cuando sea a iniciativa propia), será compensado por otro período de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación del correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en cada caso.

Se implantarán estudios que llevarán a un control de incidencias y de conflictividad de las zonas, con la finalidad de detectar y prevenir las posibles agresiones y su incidencia en el sector.

**Artículo 70.- Formación.-** Todo personal afectado por este convenio recibirá un curso de formación al comienzo de la relación laboral. Este curso será impartido por personal de la empresa de acuerdo con las instrucciones de ésta.

Las funciones de formación de los controladores/as se realizarán entre quienes voluntariamente quieran realizarlo, que ostenten una antigüedad mínima de seis meses en la empresa y que estén capacitados para ello.

**Artículo 71.- Seguro de accidente laboral.-** Las empresas afectadas por este convenio deberán concertar con una entidad aseguradora una póliza a favor de toda la plantilla que garantice 30.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concertarán en el plazo máximo de un mes desde la publicación del convenio.

Las empresas tendrán a disposición de los representantes de los trabajadores, copia de la correspondiente póliza.

**Artículo 72.- Jubilación anticipada a tiempo parcial y jubilación obligatoria.** Para la jubilación obligatoria se estará a lo establecido por la legislación vigente en cada momento.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se acuerda, que cada una de las empresas a las que les es de aplicación este convenio, están obligadas a conceder el acceso a la jubilación parcial de 1 trabajador/a de su plantilla por año siempre que el/la solicitante tuviera derecho en virtud de sus circunstancias laborales y personales a acceder a la situación legal de jubilación parcial, y siempre que lo solicite una vez se genere el derecho.

En el supuesto de que alguno de los años de vigencia no existiese petición de ninguna persona, se acumulara, de forma que al año siguiente puedan solicitarlo 2 personas y así sucesivamente.

Se concederá la jubilación parcial a aquel trabajador/a que en el momento de la solicitud cumpla los requisitos legales establecidos.

Los criterios para la concesión serán los siguientes:

- 1- Orden de solicitud de los trabajadores/as que en ese momento cumplan los requisitos legales.
- 2- En caso de solicitud simultánea prevalecerá la concesión al trabajador/a de mayor antigüedad.
- 3- En caso de coincidencia de simultaneidad y antigüedad, se concederá al trabajador/a de mayor edad.
- 4- Las solicitudes realizadas cumpliendo todos los requisitos serán válidas para toda la vigencia del presente convenio.

**Artículo 73.- Privación del permiso de conducir.** Para los casos de privación del permiso de conducir de quienes tengan que realizar su trabajo con vehículos de la Empresa o el suyo propio en el desarrollo de cualquier actividad para la empresa, por tiempo no superior a doce meses, la empresa facilitará al trabajador/a la ocupación en otro puesto de trabajo, siempre que existiese disponibilidad, en el que no necesite utilizar vehículo, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto de trabajo, y siempre que no concurren los siguientes requisitos:

- a) Que la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad ajena a la empresa.
- b) Que la privación del carnet de conducir sea como consecuencia de la comisión de un delito.
- c) Que no sea reincidente de la privación del carnet de conducir en los últimos 24 meses.
- d) Que la privación del carnet de conducir sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado algún tipo de estupefacientes.

#### **Artículo 74.- Complemento IT.**

Se complementará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a a partir del primer día en caso de baja por accidente laboral.

Se complementará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a en caso de la primera baja del año por enfermedad común a partir del primer día.

Se complementará hasta el 100% del salario mensual del trabajador/a en caso de la segunda baja del año por enfermedad común a partir del décimo primer día.

A partir de la tercera baja del año y siguientes por enfermedad común anual se aplicará la prestación por IT según la legislación vigente.

**Artículo 75.- Derechos adquiridos.** Se respetarán las condiciones más beneficiosas que a título individual o colectivo vinieran disfrutando el personal, no siendo éstas compensables ni absorbibles.

#### **Artículo 76.- Compromiso en Igualdad**

Todas las empresas del sector están obligadas a respetar e implementar medidas en los planes de igualdad que se negocien, respetando los mínimos pactados entre la patronal ASESGA, y las organizaciones sindicales de CCOO y UGT.

**Artículo 77.- Comisión Paritaria de Igualdad y Violencia de Género.** Se creará una comisión paritaria de igualdad encargada de señalar las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, analizar las posibles desigualdades que por razón de sexo puedan darse en el sector,

asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades, velar por la igualdad real, eliminar las eventuales discriminaciones, y promover, definir y priorizar medidas concretas para la igualdad de oportunidades y derechos en materia de género.

Se encargará también de hacer un seguimiento de la implantación, desarrollo y grado de eficacia de las medidas conseguidas, proponiendo su revisión o sustitución por otras si fuera preciso, y velará asimismo porque los contenidos del convenio colectivo sirvan a los objetivos de promoción de la igualdad de oportunidades.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres, entre las 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 la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, y de haberse establecido un plan de igualdad sobre la aplicación del mismo.

Se encargará igualmente de desarrollar planes de igualdad.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera** Toda vez que en el ámbito geográfico de este convenio coexisten varias y diferentes prácticas para la recaudación de las máquinas expendedoras de tiques, y que de forma mayoritaria se constata que las vienen realizando trabajadores y trabajadoras cuya categoría reconocida (controlador/a) no recoge en modo alguno dicha función, así como atendiendo a la ausencia de una categoría asimilable en el convenio sectorial estatal, se acuerda que el personal que realice de forma habitual dicha tarea a la firma del Convenio, así como las futuras contrataciones para dichas tareas, se reclasificaran como Auxiliar Técnico de Mantenimiento, dentro del epígrafe D.8 "Ayudante de Conservación" del Artículo 31 del presente Convenio. Estos trabajadores/as tendrán como principal función las labores de recaudación de las máquinas expendedoras con los medios adecuados para realizar esta función, embolsando, guardando y trasladando la recaudación hasta el centro de trabajo, realizando y cumplimentando los partes de trabajo y/o informes que le proporcione la empresa.

**Segunda** Para el supuesto de que materias reservadas al Convenio Estatal tales como Clasificación Profesional o Régimen Disciplinario, pudieran ser objeto de modificación por el mismo, afectando a lo pactado en este Convenio Colectivo Regional, se habrá de estar a los términos pactados en el Convenio Nacional. Si ello tuviese connotaciones económicas, la Comisión Paritaria decidirá sobre ello.

**Tercera** En lo no pactado expresamente en este convenio se estará a lo previsto en el convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos y en la legislación aplicable en cada caso.

TABLA SALARIAL DEL AÑO 2022

| CATEGORIAS  | SALARIO BASE MENSUAL (X16) | PLUS TRANSPORTE (X12) | TOTAL AÑO EUROS |
|---|----------------------------|-----------------------|-----------------|
| <b>Grupo Operativo</b>                                    |                            |                       |                 |
| Jefe/a de centro  | 2.033,97                   | 106,8                 | 33.825,18       |
| Encargado/a Explotación                                   | 1.654,02                   | 106,8                 | 27.745,86       |
| Inspector/a   | 1.354,70                   | 106,8                 | 22.956,79       |
| Técnico/a Mantenimiento                                   | 1.354,70                   | 106,8                 | 22.956,79       |
| Controlador/a   | 1.224,96                   | 106,8                 | 20.880,99       |
| Gruista   | 1.305,58                   | 106,8                 | 22.170,90       |
| Adivo/a de depósito                                       | 1.224,96                   | 106,8                 | 20.880,99       |
| Ayudante Conservación/Auxiliar técnico/a de mantenimiento | 1.224,96                   | 106,8                 | 20.880,99       |
| <b>Grupo Soporte</b>                                      |                            |                       |                 |
| Oficial Administrativo/a                                  | 1.290,67                   | 106,8                 | 21.932,27       |
| Auxiliar Administrativo/a                                 | 1.250,67                   | 106,8                 | 21.292,37       |

**TABLA SALARIAL DEL AÑO 2023**

| CATEGORIAS  | SALARIO BASE MENSUAL (X16) | PLUS TRANSPORTE (X12) | TOTAL AÑO EUROS |
|---|----------------------------|-----------------------|-----------------|
| <b>Grupo Operativo</b>                                    |                            |                       |                 |
| Jefe/a de centro  | 2.086,83                   | 106,8                 | 34.670,81       |
| Encargado/a Explotación                                   | 1.697,37                   | 106,8                 | 28.439,50       |
| Inspector/a   | 1.390,57                   | 106,8                 | 23.530,71       |
| Técnico/a Mantenimiento                                   | 1.390,57                   | 106,8                 | 23.530,71       |
| Controlador/a   | 1.257,59                   | 106,8                 | 21.403,02       |
| Gruista   | 1.340,22                   | 106,8                 | 22.725,17       |
| Adtvo/a de depósito                                       | 1.257,59                   | 106,8                 | 21.403,02       |
| Ayudante Conservación/Auxiliar técnico/a de mantenimiento | 1.257,59                   | 106,8                 | 21.403,02       |
| <b>Grupo Soporte</b>                                      |                            |                       |                 |
| Oficial Administrativo/a                                  | 1.324,94                   | 106,8                 | 22.480,58       |
| Auxiliar Administrativo/a                                 | 1.283,94                   | 106,8                 | 21.824,68       |

**TABLA SALARIAL DEL AÑO 2024**

| CATEGORIAS  | SALARIO BASE MENSUAL (X16) | PLUS TRANSPORTE (X12) | TOTAL AÑO EUROS |
|---|----------------------------|-----------------------|-----------------|
| <b>Grupo Operativo</b>                                    |                            |                       |                 |
| Jefe/a de centro  | 2.141,00                   | 106,8                 | 35.537,58       |
| Encargado/a Explotación                                   | 1.741,81                   | 106,8                 | 29.150,49       |
| Inspector/a   | 1.427,34                   | 106,8                 | 24.118,97       |
| Técnico/a Mantenimiento                                   | 1.427,34                   | 106,8                 | 24.118,97       |
| Controlador/a   | 1.291,03                   | 106,8                 | 21.938,09       |
| Gruista   | 1.375,73                   | 106,8                 | 23.293,30       |
| Adtvo/a de depósito                                       | 1.291,03                   | 106,8                 | 21.938,09       |
| Ayudante Conservación/Auxiliar técnico/a de mantenimiento | 1.291,03                   | 106,8                 | 21.938,09       |
| <b>Grupo Soporte</b>                                      |                            |                       |                 |
| Oficial Administrativo/a                                  | 1.360,06                   | 106,8                 | 23.042,59       |
| Auxiliar Administrativo/a                                 | 1.318,04                   | 106,8                 | 22.370,30       |

**TABLA SALARIAL DEL AÑO 2025**

| CATEGORIAS  | SALARIO BASE MENSUAL (X16) | PLUS TRANSPORTE (X12) | TOTAL AÑO EUROS |
|---|----------------------------|-----------------------|-----------------|
| <b>Grupo Operativo</b>                                    |                            |                       |                 |
| Jefe/a de centro  | 2.196,53                   | 106,8                 | 36.426,02       |
| Encargado/a Explotación                                   | 1.787,35                   | 106,8                 | 29.879,25       |
| Inspector/a   | 1.465,02                   | 106,8                 | 24.721,95       |
| Técnico/a Mantenimiento                                   | 1.465,02                   | 106,8                 | 24.721,95       |
| Controlador/a   | 1.325,31                   | 106,8                 | 22.486,54       |
| Gruista   | 1.412,13                   | 106,8                 | 23.875,64       |
| Adtvo/a de depósito                                       | 1.325,31                   | 106,8                 | 22.486,54       |
| Ayudante Conservación/Auxiliar técnico/a de mantenimiento | 1.325,31                   | 106,8                 | 22.486,54       |
| <b>Grupo Soporte</b>                                      |                            |                       |                 |
| Oficial Administrativo/a                                  | 1.396,07                   | 106,8                 | 23.618,66       |
| Auxiliar Administrativo/a                                 | 1.353,00                   | 106,8                 | 22.929,56       |

**TABLA SALARIAL DEL AÑO 2026**

| CATEGORIAS  | SALARIO BASE MENSUAL (X16) | PLUS TRANSPORTE (X12) | TOTAL AÑO EUROS |
|---|----------------------------|-----------------------|-----------------|
| <b>Grupo Operativo</b>                                    |                            |                       |                 |
| Jefe/a de centro  | 2.264,82                   | 106,8                 | 37.518,80       |
| Encargado/a Explotación                                   | 1.843,38                   | 106,8                 | 30.775,63       |
| Inspector/a   | 1.511,38                   | 106,8                 | 25.463,61       |
| Técnico/a Mantenimiento                                   | 1.511,38                   | 106,8                 | 25.463,61       |
| Controlador/a   | 1.367,47                   | 106,8                 | 23.161,14       |
| Gruista   | 1.456,89                   | 106,8                 | 24.591,90       |
| Adtvo/a de depósito                                       | 1.367,47                   | 106,8                 | 23.161,14       |
| Ayudante Conservación/Auxiliar técnico/a de mantenimiento | 1.367,47                   | 106,8                 | 23.161,14       |
| <b>Grupo Soporte</b>                                      |                            |                       |                 |
| Oficial Administrativo/a                                  | 1.440,35                   | 106,8                 | 24.327,22       |
| Auxiliar Administrativo/a                                 | 1.395,99                   | 106,8                 | 23.617,44       |

(03/2.814/23)

