

## III. OTRAS DISPOSICIONES

### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**17793** *Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Goldcar Spain, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Goldcar Spain, SL (código de convenio número 90104152012022), que fue suscrito con fecha 21 de junio de 2022, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los sindicatos CCOO, UGT, USO, CIG, SAT y ELA que representan a la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de octubre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE GOLDCAR SPAIN, SL PARA LOS AÑOS 2022, 2023, 2024 Y 2025

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes del convenio.*

Son parte en el presente convenio, integrando la Comisión Negociadora, tanto los trabajadores de la entidad Goldcar Spain, SL, representados por las organizaciones sindicales con presencia en la Empresa, CCOO, UGT, USO, CIGA, SAT, ELA, como la mercantil Goldcar Spain, SL.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente convenio comprende todas las actividades desarrolladas por Goldcar Spain, SL, que consisten principalmente en servicios de alquiler de vehículos sin conductor.

### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo actuales y futuros de Goldcar Spain, SL, es decir, cualquier lugar donde la Empresa desarrolle su actividad por sí misma en territorio nacional.

### Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio afectará a todo el personal de la Empresa que desarrolle las actividades propias de los grupos profesionales y puestos recogidos en el artículo 21, quedando excluidos todos aquellos puestos no identificados en el mismo.

### Artículo 5. *Ámbito temporal y denuncia.*

La vigencia del presente Convenio comenzará desde la fecha de su firma, sin perjuicio del carácter retroactivo de la aplicación de las tablas del anexo I a 1 de enero de 2022 o de la determinación de fechas específicas de entrada en vigor de aquellos conceptos en los que expresamente así se establezca. El convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025.

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

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

Para el caso de que la negociación del nuevo convenio resultase en un bloqueo definitivo de la misma, o bien no se produjera un avance razonable en el proceso de búsqueda del acuerdo, las partes expresamente se adhieren y someten a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que se regulan en el artículo 33.c) del presente convenio, en los términos allí descritos.

Llegada la fecha de finalización de la vigencia del presente convenio colectivo, el mismo seguirá aplicándose hasta que se haya acordado un nuevo convenio colectivo.

### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las mejoras pactadas en este convenio, y las mejores condiciones económicas que viniesen disfrutando o disfrutaran los trabajadores antes o después de la suscripción del mismo, consideradas en su conjunto y cómputo anual, compensarán y absorberán cualesquiera regímenes, aumentos y mejoras concedidas por disposiciones legales, reglamentarias o convencionales, actualmente en vigor o que en lo sucesivo se promulguen o acuerden, excepción hecha del Complemento Personal Convenio regulado en la disposición transitoria segunda.

### Artículo 7. *Garantía a título personal.*

En los casos en que la persona trabajadora perciba una remuneración fija a título personal, considerada en su conjunto y en cómputo anual, superior a la establecida en este convenio, le será respetada estrictamente a título personal.

### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa, de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo y sin efecto alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, la Comisión Negociadora se reunirá

en el plazo máximo de 10 días hábiles siguientes a partir de la resolución correspondiente, y negociará la sustitución del texto afectado en un plazo no superior a 30 días naturales computados desde la finalización del plazo anterior.

El objetivo de dicho proceso de negociación será el de restablecer el equilibrio interno del convenio que haya sido perdido en razón de los artículos, preceptos o condiciones declarados contrarios a Derecho o nulos.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar la inseguridad jurídica que tal vacío produciría, las condiciones convenidas en el Convenio Colectivo de valor normativo continuarán subsistiendo transitoriamente durante el periodo citado.

## CAPÍTULO II

### Contratación laboral

#### Artículo 9. *Modalidades de contratación.*

La contratación del personal se formalizará por escrito y se ajustará a las normas legales generales del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa concordante que resulte de aplicación.

En el ejercicio de las facultades otorgadas en el Estatuto de los Trabajadores, se convienen las siguientes particularidades de aplicación a las modalidades de contratación legalmente vigentes:

#### A. Contratación de duración determinada por circunstancias de la producción:

Su duración no podrá ser superior a seis meses, salvo disposición legal o reglamentaria que permita una duración superior, en cuyo caso se estará a la máxima contemplada por dicha normativa.

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, en el supuesto en que se suscriba un convenio colectivo sectorial estatal de alquiler de vehículos, sector en el que se encuadra en exclusiva la actividad a la que se dedica la Empresa, se ampliará la duración de la mencionada modalidad contractual en los términos y hasta el máximo que el mismo prevea.

#### B. Contratación fija-discontinua:

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se realizará por escrito o por cualquier medio que permita dejar constancia fehaciente del mismo, con una antelación mínima de siete días, sin perjuicio de que por mutuo acuerdo se pueda anticipar la incorporación. En caso de que la persona llamada no pueda incorporarse hasta transcurridos dichos siete días, se podrá llamar al siguiente trabajador hasta completar los citados siete días, de tal modo que finalizado este periodo de siete días se incorpore el trabajador inicialmente llamado.

Dicho llamamiento se efectuará de conformidad con las necesidades específicas de cada centro de trabajo, por orden de antigüedad respecto a los trabajadores que pertenezcan a cada puesto de trabajo cuyas funciones sea necesario cubrir.

Los trabajadores fijos discontinuos causarán baja por orden inverso al de su llamamiento cuando vaya desapareciendo la necesidad que motivó la prestación de sus servicios.

Dado que los periodos de actividad no son homogéneos en cada campaña, el llamamiento se ajustará a las necesidades efectivas de la Empresa, sin que tal decisión suponga ni una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los fijos-discontinuos, ni un motivo de resolución de la relación contractual existente con los mismos, ni un indicio de voluntad alguna por parte de la empresa de rescindir tales relaciones.

La Empresa, en el último trimestre de cada año, trasladará a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual del recurso a la contratación fija-discontinua.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán derecho a disfrutar de todas las prestaciones sociales reguladas en el presente Convenio durante el periodo de actividad en que permanezcan efectivamente prestando servicios en la Empresa, y no así durante los periodos de inactividad. Como única excepción a esta regla, los trabajadores fijos discontinuos sí continuarán de alta en el seguro de vida regulado en el artículo 20 del convenio durante dichos periodos de inactividad.

#### Artículo 10. *Teletrabajo.*

Se reconoce el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, o normativa que sustituya a las citadas disposiciones, así como el presente artículo.

El teletrabajo está dirigido a personas trabajadoras en puestos de trabajo de servicios centrales que no requieran presencia física y con suficiente experiencia, autonomía y responsabilidad.

Por la totalidad de los costes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios en régimen de teletrabajo, percibirá una cantidad de 30 euros brutos mensuales. El mes de contratación o baja en la compañía, se pagará la parte proporcional.

Será requisito necesario para el devengo del citado importe que en el mes en cuestión se hayan prestado efectivamente servicios en la modalidad de teletrabajo.

En 2024 y 2025 el importe referido en el párrafo anterior será de 32 euros brutos mensuales.

#### Artículo 11. *Periodo de prueba.*

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

La duración máxima del periodo de prueba será de seis meses para los contratos correspondientes a puestos de trabajo en los que se requiera titulación superior y de dos meses para los demás puestos de trabajo.

#### Artículo 12. *Preaviso.*

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la Empresa o acogerse a una excedencia voluntaria deberán ponerlo en conocimiento de esta, por escrito, con la siguiente antelación:

- a) De, al menos, un mes por parte de los trabajadores que ocupen un puesto que requiera titulación superior.
- b) De, al menos, 15 días naturales, por parte de los demás trabajadores.

La baja voluntaria será vinculante para ambas partes desde el momento en que la Empresa tenga el conocimiento de dicha comunicación.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de esta, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

## CAPÍTULO III

## Tiempo de trabajo

Artículo 13. *Jornada.*

La duración máxima de la jornada de trabajo en cómputo anual será de mil setecientos setenta y seis (1.776) horas de trabajo efectivo, sin que la jornada ordinaria pueda rebasar las diez horas diarias de trabajo efectivo y sin perjuicio del respeto de los descansos legalmente previstos.

Los trabajadores acogidos al presente convenio podrán disfrutar de los siguientes descansos, que serán considerados tiempo de trabajo efectivo:

- a) En jornada partida: 20 minutos/día efectivo de trabajo.
- b) En jornada continuada: 25 minutos/día efectivo de trabajo.

Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2022.

Artículo 14. *Horas suplementarias.*

Todos los trabajadores a los que le resulte de aplicación el presente Convenio colectivo podrán realizar hasta 24 horas suplementarias en cómputo anual, de manera adicional a la jornada máxima anual contemplada en el artículo anterior.

Tales horas suplementarias deberán ser atendidas por los trabajadores en la medida en que su realización sea necesaria para atender necesidades organizativas, de servicio o de atención al cliente.

Estas horas suplementarias serán retribuidas conforme a los importes económicos que se detallan en el anexo V.

Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2022.

Artículo 15. *Organización.*

Dadas las circunstancias de imprevisibilidad de la actividad de la Empresa, sujeta a las oscilaciones de la demanda de servicios del cliente y a las alteraciones constantes de la llegada del flujo de clientes por vía aeroportuaria, o cualquier otra, se establece la flexibilidad como elemento consustancial a la idiosincrasia de la Empresa.

La Empresa, dentro de su facultad de organización, establecerá los correspondientes cuadrantes de horarios que reflejarán los turnos, servicios, descansos y vacaciones que sean necesarios para asegurar la operatividad del negocio.

En este sentido, la Empresa, por medio de su responsable en cada centro de trabajo, entregará los cuadrantes de trabajo estimados, como máximo el día 20 de cada mes con respecto a las dos mensualidades siguientes; y, los cuadrantes de trabajo ajustados, como máximo el martes de cada semana respecto a la semana siguiente.

En las variaciones efectuadas en los cuadrantes se tendrá en cuenta como criterio la voluntariedad de la persona trabajadora para cubrir un turno o un horario determinado y, en ausencia de voluntarios suficientes, el criterio de rotación.

La duración del descanso de la comida en servicios centrales, podrá ser de entre una y dos horas.

Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2022.

Artículo 16. *Vacaciones.*

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del presente Convenio tendrán derecho a disfrutar las siguientes vacaciones anuales, dentro del año natural: quienes pertenezcan al área de servicios centrales, 24 días laborables; y quienes pertenezcan al área de Operaciones, 35 días naturales.

Adicionalmente al número de días de vacaciones anteriormente señalados para cada colectivo, los trabajadores, al cumplir 15 años de antigüedad en la Empresa, tendrán

derecho a un día más de vacaciones anual, así como otro adicional anual al cumplir los 20 años de antigüedad.

El número de días a disfrutar será proporcional al periodo de tiempo trabajado en la Compañía dentro del año natural.

Las fechas de disfrute de las vacaciones serán acordadas entre Empresa y trabajador, pudiendo disfrutarse hasta el 31 de enero del año siguiente, cuando razones de servicio no hayan permitido a la persona trabajadora disfrutar de las mismas dentro del año natural.

Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2022.

#### Artículo 17. *Permisos.*

La persona trabajadora, previa comunicación y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y sin obligación de recuperación, por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expone:

a) En los supuestos de enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, hasta dos días adicionales a los previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

b) Hasta un máximo de 16 horas anuales para acudir a la visita del médico, siempre que esté debidamente justificada. Para ello se utilizará el tiempo indispensable.

La persona trabajadora, previa comunicación y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con obligación de recuperación del tiempo correspondiente, hasta un máximo de ocho horas anuales, para acompañar a un pariente en primer grado de consanguinidad a una visita médica. La recuperación del tiempo se efectuará, dentro del año natural, en el momento en que Empresa y trabajador lo acuerden.

Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2022.

### CAPÍTULO IV

#### Prestaciones sociales

#### Artículo 18. *Incapacidad temporal.*

En caso de accidente o enfermedad a partir del cuarto día inclusive, la persona trabajadora percibirá de la Empresa un complemento tal que se asegure, junto con el pago de la prestación, el 100 % del salario base establecido en la tabla del anexo I que corresponda a la persona trabajadora así como del Complemento Personal Convenio. Por tanto, la persona trabajadora no percibirá de la Empresa ningún complemento durante los tres primeros días de baja médica, a excepción de aquellas bajas médicas de duración igual o superior a siete días, en las que la persona trabajadora percibirá de la Empresa un complemento tal que se asegure, junto con el pago de la prestación, el 100 % del salario base indicado en el anexo I así como del Complemento Personal Convenio.

Será requisito indispensable para acceder al complemento regulado en el presente artículo, que la persona trabajadora presente, durante los tres primeros días de ausencia, el parte oficial de baja médica, así como los oportunos partes de confirmación de baja, si procediesen, hasta el alta definitiva.

El complemento de prestación de IT regulado en el presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de julio de 2022, exceptuando aquellos procesos de IT que se hubieran iniciado antes de la citada fecha, en los cuales, el complemento de IT, en su caso, será remunerado de la misma manera que se estableciese desde el inicio del proceso.

#### Artículo 19. *Seguro médico.*

Aquellas personas trabajadoras con dos o más años de antigüedad cumplida en la Empresa tendrán derecho a que se les satisfaga el 100 % de una prima de seguro

médico privado que cubra la asistencia sanitaria de las personas trabajadoras, así como el 50 % de la prima de seguro médico privado que cubra la asistencia sanitaria de hasta cuatro beneficiarios designados por la persona trabajadora de entre su cónyuge –o pareja de hecho– e hijos, cubriéndose con cargo exclusivo al trabajador el 50 % restante de la prima.

Será requisito para ser beneficiario, en el caso del cónyuge o pareja de hecho, que exista convivencia y no se haya producido la separación de hecho o legal ni el divorcio; en el caso de la pareja de hecho, que se haya registrado dicha condición en el registro correspondiente y exista convivencia; y en el caso de los hijos, que sean menores de 30 años y convivan en el domicilio familiar.

La inclusión de los beneficiarios en el seguro médico deberá ser solicitada por la persona trabajadora por escrito a la Empresa, aportando la documentación que justifique la concurrencia de los requisitos establecidos. La persona trabajadora deberá comunicar por escrito a la Empresa cualquier cambio en las circunstancias anteriormente referidas, incluido su cambio de estado civil, para que por parte de la Empresa se proceda a la modificación correspondiente, incluyendo la modificación de beneficiarios.

El beneficio contemplado en el presente artículo será disfrutado por la persona trabajadora y, en su caso, sus beneficiarios, exclusivamente durante el tiempo en que se encuentre en situación activa en la Empresa.

Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de septiembre de 2022.

#### Artículo 20. *Seguro de Vida.*

La Empresa formalizará un Seguro Colectivo de Vida para las personas trabajadoras con contrato vigente en Goldcar Spain, SL, manteniendo las siguientes condiciones:

- a) En caso de fallecimiento por cualquier causa del asegurado, salvo en el caso de accidente, se percibirá el 200 % del salario fijo bruto anual.
- b) En caso de fallecimiento por accidente se percibirá el 200 % del salario fijo bruto anual. Este importe es adicional y acumulativo al fallecimiento del supuesto a).
- c) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta por cualquier causa del asegurado se percibirá el 400 % del salario fijo bruto anual. Para el supuesto de Incapacidad Permanente Absoluta con previsión de revisión por mejoría, en el caso de reincorporación del trabajador al servicio activo en la Empresa, el mismo no podrá ser indemnizado nuevamente por las mismas garantías, salvo por la diferencia entre el capital ya percibido y el que le pudiera corresponder por el nuevo salario.

Para el supuesto de fallecimiento, los beneficiarios serán los designados por la persona trabajadora o, en su defecto, los que indiquen las condiciones particulares de la póliza. Para el supuesto de Incapacidad Permanente Absoluta, el beneficiario será el mismo asegurado.

Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de septiembre de 2022, no resultando de aplicación a aquellas personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal en dicho momento.

### CAPÍTULO V

#### Clasificación Profesional

#### Artículo 21. *Clasificación del personal según su función.*

Dadas las circunstancias de imprevisibilidad de la actividad de la Empresa, sujeta a las oscilaciones de la demanda de servicios del cliente y a las alteraciones constantes de la llegada del flujo de clientes por vía aeroportuaria, o cualquier otra, se establece la flexibilidad como elemento consustancial a la idiosincrasia de la Empresa.

La clasificación profesional se estructura en torno a los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo profesional 1: Personal Técnico y Administrativo:

a) Responsable de Equipo (Team Leader):

Son aquellos trabajadores que, bajo la dependencia del Área Mánager u órgano superior, se responsabilizan de la implementación de las directrices y normativa definidas por la línea de mando superior que resulten de aplicación para su negociado o sección, coordinando al equipo que pudieran tener bajo su responsabilidad.

Igualmente, y con pleno conocimiento técnico de su área de trabajo, realizan el seguimiento de los proyectos y actividad de su negociado, proponiendo acciones de mejora a sus superiores.

b) Técnico (Technician):

Personal cualificado que, bajo las órdenes de un superior, desempeña bajo su propia responsabilidad aquellas tareas de carácter técnico que le son encomendadas, con iniciativa y de forma autónoma dentro de su ámbito de actuación.

c) Administrativo (Administrative):

Personal de cualificación inferior a la del Técnico, con experiencia y conocimiento teórico y práctico suficientes para el desempeño de las tareas de su actividad o negociado que, bajo las órdenes de un superior jerárquico, desempeñan bajo su propia responsabilidad aquellas tareas de carácter administrativo que le son encomendadas, con iniciativa y de forma autónoma dentro de su ámbito de actuación.

2. Grupo profesional 2: Personal de Operaciones:

a) Responsable de Oficina (Office Manager):

Es el personal que asume la responsabilidad de una o varias oficinas y, bajo la dependencia del Área Mánager, se responsabiliza de la implementación de las directrices y normativa definidas por la línea de mando superior que resulten de aplicación para su/s centro/s de trabajo, coordinando al equipo que tiene bajo su responsabilidad.

Es la persona responsable de definir los planes de acción y medidas en cada centro de trabajo que se encuentre bajo su responsabilidad, en cuanto a negocio se refiere, así como resolver cuantos problemas de negocio puedan surgir.

Es la persona encargada de identificar las necesidades organizativas y/o productivas de su/s centro/s de trabajo, elevándolas a su responsable directo, y de realizar seguimiento de los indicadores de negocio de su/s centro/s de trabajo, identificando aquellos puntos de mejora en los que sea necesario trabajar.

b) Coordinador de Oficina (Office Coordinator):

Es la persona que presta apoyo al Responsable de Oficina en las funciones que estos realizan en su centro de trabajo.

Es la persona responsable del correcto funcionamiento de una oficina y/o del *parking* durante su turno de trabajo, resolviendo aquellos problemas de relevancia o envergadura que puedan derivar de la atención al público y que no puedan ser resueltos directamente por el gestor de reservas o controladores de vehículos, o que puedan surgir en la gestión de los contratos de alquiler de vehículos y demás elementos propios del negocio.

Es la persona que se encarga del seguimiento de los indicadores de negocio.

El coordinador de *Parking* (*Parking Coordinator*) quedará asignado a este grupo a efectos de las tablas de los anexos I a V.



c) Gestor de Reservas (Rental):

Personal con funciones de índole comercial y de atención al público de manera telefónica, telemática o presencial, que, bajo las órdenes de un superior, desempeña como principal función la venta y gestión de los contratos de alquiler de vehículos, bien sea a través de las reservas realizadas por el cliente por medios informáticos, bien de forma directa en cada oficina.

Adicionalmente, en las oficinas que así se requiera por su situación fuera de las instalaciones aeroportuarias, podrá realizar la función de Conductor de Shuttle.

d) Controlador de Vehículos (Check in):

Es el personal encargado de chequear las condiciones en las que el cliente deja el vehículo a la finalización del contrato establecido con la compañía, informándole al mismo de los desperfectos identificados. Así mismo, es el personal encargado de verificar y actualizar los daños del vehículo alquilado, previamente a su retirada por el cliente, cuando éste así lo solicite.

Igualmente, informa a las empresas externas correspondientes de la necesidad de retirar los vehículos para su preparación y limpieza.

e) Personal de Apoyo (Support):

Personal de menor cualificación pero con experiencia suficiente para el desempeño de las tareas de apoyo en las oficinas de la compañía que, bajo las órdenes de un superior jerárquico, desempeña bajo su propia responsabilidad tales tareas, con iniciativa y de forma autónoma dentro de su ámbito de actuación.

La Comisión Paritaria establecerá una relación de funciones propias de los grupos profesionales Técnico y Administrativo antes del 30 de junio de 2023.

## CAPÍTULO VI

### Régimen Retributivo

#### Artículo 22. *Retribuciones.*

La estructura salarial se compone de los siguientes conceptos:

A. Salario base:

Se entiende por salario base la retribución correspondiente al trabajador en función de las tareas desarrolladas y en función de la integración en un puesto tipo determinado según el sistema de clasificación de aplicación en la Empresa.

Su cuantía se establece en la tabla salarial del Anexo I, entrando la misma en vigor con efectos de 1 de enero de 2022.

B. Complementos:

Los complementos salariales previstos en el presente apartado B retribuyen elementos vinculados a la cantidad de trabajo, entrando en vigor a partir del 1 de julio de 2022.

Los complementos detallados en el presente apartado B, salvo el Fuera de horas previsto en el número 3 del mismo, podrán acumularse. En caso de acumulación, se sumarán los puntos porcentuales correspondientes a cada uno de los complementos, y se aplicará un límite del 100 %, por lo que en ningún caso la suma de complementos acumulados será retribuida con un incremento superior al 100 % del valor de la hora ordinaria calculada conforme a lo dispuesto en el número 1 del presente apartado B.

#### 1. Festivos:

Aquellos trabajadores que presten servicios en días festivos percibirán el precio de la hora ordinaria incrementado en un 30 % por cada hora efectivamente trabajada en festivo.

Para la determinación del valor de la hora ordinaria se utilizará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario Base (*)} + \text{Complemento Personal Convenio (**)}}{1.776}$$

(\*) Tabla anexo I en cómputo anual.

(\*\*) En cómputo anual.

#### 2. Festivos especiales de 25 de diciembre y 1 de enero:

Aquellos trabajadores que presten servicios durante los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán el precio de la hora ordinaria incrementado en un 100% por cada hora efectivamente trabajada en dichos días.

Para la determinación del valor de la hora ordinaria se utilizará la fórmula prevista en el apartado 1 anterior.

#### 3. Fuera de horas:

Las horas que se trabajen fuera del turno y horario asignados a la persona trabajadora que se encuentren a su vez fuera del horario de apertura de la oficina, serán remuneradas a razón de 20 euros por cada hora de trabajo efectivo, regulándose por bloques de 30 minutos. Dicho importe pasará a ser de 22 euros a partir del 1 de enero de 2024.

Adicionalmente, durante tales horas la persona trabajadora percibirá un importe de 8 euros por cada contrato de alquiler de vehículo formalizado, aplicándose un importe máximo de 50 euros diarios con independencia del número de contratos formalizados.

El abono de este concepto sustituye cualquier otro, incluyendo, entre otros, valor de hora ordinaria, festivos, nocturnidad, horas suplementarias u horas extraordinarias.

#### 4. Trabajo nocturno:

Aquellos trabajadores que presten servicios en horario considerado legalmente como nocturno percibirán el precio de la hora ordinaria incrementado en un 20% por cada hora efectivamente trabajada en horario nocturno.

Para la determinación del valor de la hora ordinaria se utilizará la fórmula prevista en el apartado 1 anterior.

De conformidad con lo dispuesto en el vigente artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Fuera del citado horario no se abonará el complemento de nocturnidad.

#### 5. Desplazamiento de clientes:

Cada hora dedicada a la tarea de conducción de shuttle para el desplazamiento de clientes desde aeropuerto o estación de tren hasta la oficina de alquiler y viceversa, tendrá un recargo del 8% en proporción al tiempo trabajado según la siguiente fórmula:

$$8\% \times ([\text{Salario Base (*)} + \text{Complemento Personal Convenio (**)}] / 1.776)$$

(\*) Tabla anexo I en cómputo anual.

(\*\*) En cómputo anual.

## 6. Horas extraordinarias:

Serán aquellas que se realicen de forma voluntaria por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo prevista en el presente Convenio más las horas suplementarias establecidas en el mismo, hasta el máximo de 56 horas anuales.

La valoración de las horas extraordinarias será el resultado de incrementar la hora ordinaria en un 50 %.

Para la determinación del valor de la hora ordinaria se utilizará la fórmula prevista en el apartado 1 anterior.

De mutuo acuerdo con el trabajador se podrá compensar el tiempo con descanso, con una equivalencia de una hora y media de descanso por cada hora extraordinaria trabajada.

### Artículo 23. «Ticket»-restaurante.

Los trabajadores que estén incluidos en el ámbito del presente convenio podrán beneficiarse de un sistema *ticket*-restaurante, cuyo valor diario será de 10 euros.

El *ticket*-restaurante solo se entregará los días efectivamente trabajados en que la persona trabajadora esté en régimen de jornada partida, con pausa para comida de, al menos, una hora. No se tendrá derecho a *ticket*-restaurante los días en que se esté disfrutando de régimen de teletrabajo ni los días en que el trabajador se encuentre desplazado con derecho a dieta o a compensación del gasto de comida. Quedan excluidos todos los días de inasistencia al trabajo sea cual sea el motivo.

Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigor a partir del 1 de agosto de 2022.

### Artículo 24. Gratificación de Navidad.

En sustitución de la cesta de Navidad, la Empresa abonará anualmente a cada trabajador una gratificación extraordinaria en Navidad por importe de 100 euros brutos.

Será requisito para el devengo de dicha gratificación que la persona trabajadora se encuentre de alta en la compañía a fecha 20 de diciembre.

Dicha cantidad se abonará en la nómina del mes de diciembre de cada año bajo el concepto «Gratificación Navidad».

### Artículo 25. Revisión salarial.

Las condiciones económicas que regirán durante el año 2022 serán para cada uno de los conceptos retributivos las que se mencionan en el presente capítulo, siendo el salario bruto anual para cada uno de los puestos y grupos profesionales el recogido en la tabla salarial del anexo I.

Para los años 2023 a 2025 se acuerdan los incrementos salariales sobre la tabla del anexo I que se indican a continuación:

– Para el año 2023, un incremento del tres por ciento (3,00 %) sobre la tabla salarial de 2022. Como anexo II se hace constar la tabla salarial del año 2023.

– Para el año 2024, un incremento del tres por ciento (3,00 %) sobre la tabla salarial de 2023. Como anexo III se hace constar la tabla salarial del año 2024.

– Para el año 2025, un incremento del tres por ciento (3,00 %) sobre la tabla salarial de 2024. Como anexo IV se hace constar la tabla salarial del año 2025.

### Artículo 26. Forma de pago.

El salario a que tenga derecho cada trabajador será abonado en 12 pagas ordinarias, dentro de las cuales se encontrarán prorrateados todos los conceptos salariales a que tenga el derecho el trabajador, incluidas las pagas extraordinarias, con la única excepción de la Gratificación de Navidad, que será abonada en la nómina de diciembre.

## CAPÍTULO VII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 27. *Faltas de los trabajadores.*

Se considerará falta toda acción u omisión del trabajador que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales, y en especial por las previstas en el presente convenio.

Las faltas se clasificarán en tres grupos: leves, graves y muy graves.

#### 1. Faltas leves:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días, no superiores a treinta minutos, salvo que de dicha impuntualidad se deriven perjuicios a la empresa. Si las faltas son superiores a treinta minutos o se hubieran derivado perjuicios, se considerará grave.

b) Faltar un día al trabajo sin causa que lo justifique.

c) No notificar con carácter previo la falta de asistencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a otros trabajadores la falta se considerará grave.

e) Pequeños descuidos en la conservación y/o mantenimiento de materiales, utensilios, enseres y/o, particularmente, en los vehículos de la empresa.

f) Falta de aseo y/o limpieza personal.

g) No atender al público con corrección y/o diligencia.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, incluso ocasionales.

i) Discutir con otros trabajadores dentro de la jornada de trabajo. Si tal discusión tiene lugar en presencia de público, la falta se considerará grave.

#### 2. Faltas graves:

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de treinta días, superior a treinta minutos o de las que se deriven perjuicios a la empresa.

b) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia del trabajo, inferiores a treinta minutos, cometidas durante el periodo de treinta días.

c) Faltar dos o tres días al trabajo durante el periodo de treinta días sin causa que lo justifique. No obstante, bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a otro trabajador o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

d) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando como consecuencia del mismo causase perjuicio de menor consideración a la empresa o a otros trabajadores.

e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y/o obstrucción a la introducción de nuevos métodos de trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, partes de incidencias, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina y/o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, se considerará falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

g) La negligencia, descuido o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para otros trabajadores, o peligro de averías para las instalaciones o vehículos, se

considerará falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso y de manera puntual, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo puntual para usos propios de herramientas o vehículos de la empresa. Si se genera cualquier tipo de perjuicio a la empresa, daño reputacional o revelación de secretos e información sensible, la falta será calificada como muy grave, e igualmente si se detecta que el comportamiento descrito en el presente apartado no ha sido puntual o excepcional.

j) Discutir con otros trabajadores dentro de la jornada de trabajo, si tal discusión tiene lugar en presencia de público.

k) No entregar los objetos y prendas encontrados en los vehículos a la empresa.

l) La embriaguez o toxicomanía durante la jornada laboral aunque no repercuta en el trabajo.

m) La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

### 3. Faltas muy graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la asistencia del trabajo, superiores a treinta minutos, cometidas durante el período de treinta días.

b) Diez o más faltas de puntualidad no justificadas al trabajo cometidas en un período de seis meses o veinte en un año, inferiores a treinta minutos; o cinco durante seis meses o diez en doce, superiores a treinta minutos.

c) Las faltas injustificadas al trabajo durante más de tres días en un periodo de treinta días.

d) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar. Dentro de este apartado se entenderá incluida cualquier práctica de venta ilícita o simulada, o cualquier venta contraria a los procedimientos vigentes en la Empresa.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador de baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena, así como toda prolongación injustificada de tal baja.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los demás trabajadores o clientes.

g) La embriaguez habitual o la toxicomanía que repercuta en el trabajo, no requiriéndose habitualidad en la embriaguez cuando, entre las funciones del puesto, se encuentre la conducción de vehículos.

h) Violar el secreto de la correspondencia u otros documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

i) Dedicarse a actividades profesionales por cuenta propia o ajena o colaborar en actividades de la misma rama sectorial de la empresa, salvo autorización expresa de la misma.

j) Falta de respeto y consideración hacia sus superiores, otros trabajadores o familiares de los mismos, así como a clientes y/o sus acompañantes.

k) La disminución intencionada en el rendimiento de su trabajo.

l) Originar riñas y pendencias con los demás trabajadores, clientes o proveedores, o en presencia de clientes.

m) No comunicar la privación del permiso de conducir, cuando este sea imprescindible para el desempeño del trabajo, o aportar documentación para la conducción de vehículos falsa.

n) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y/o obstrucción a la introducción de nuevos métodos de trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, partes de incidencias, etc.,

si implicase quebranto manifiesto de la disciplina y/o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores.

o) La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para otros trabajadores, o peligro de averías para las instalaciones o vehículos. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

p) Realizar, sin el oportuno permiso y de manera no puntual, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo no puntual para usos propios de herramientas o vehículos de la empresa. Si se genera cualquier tipo de perjuicio a la empresa, daño reputacional o revelación de secretos e información sensible, la falta será calificada como muy grave aunque el comportamiento descrito en el presente apartado haya sido puntual o excepcional.

q) El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, cuando como consecuencia del mismo causase perjuicio de consideración a la empresa o a otros trabajadores.

r) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un mismo semestre y hayan sido sancionadas.

#### Artículo 28. Sanciones a los trabajadores.

Las sanciones consistirán en:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión de empleo y salario hasta tres días.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y salario de cuatro a veinte días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veintiún días a 90 días.
- b) Despido.

### CAPÍTULO VIII

#### Seguridad e Higiene

#### Artículo 29. Seguridad y salud laboral.

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

### CAPÍTULO IX

#### Derechos de representación

#### Artículo 30. Comisión Paritaria.

Con la finalidad de conocer cuantas cuestiones relacionadas con la interpretación o aplicación de este convenio se planteen, se constituye una Comisión Paritaria que estará formada por seis representantes de la parte empresarial y seis de las organizaciones sindicales –garantizando la proporcionalidad de cada una dentro de la empresa– que suscriben este convenio, designados por éstas al efecto, cualquiera de los cuales podrá ser

sustituido en cualquier momento por la parte que le hubiera designado, bien por cualquier otro de los componentes de la Comisión Negociadora del convenio o, en su defecto, por otro representante legal de los trabajadores u otro representante de la Empresa, según se trate.

Las cuestiones que se sometan a la Comisión Paritaria deberán ser formuladas por escrito, con expresión detallada de la consulta o cuestión planteada, disponiendo la Comisión de un plazo de siete días hábiles para reunirse y adoptar la resolución que proceda.

Se considerará que existe acuerdo de la Comisión Paritaria cuando el mismo se adopte por ambas partes, parte social y parte empresarial, requiriéndose para determinar la voluntad de cada parte el acuerdo mayoritario de sus propios miembros.

Así mismo las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine, que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones, sindical y empresarial.

Las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria se regirán por lo establecido en el artículo 33.a del presente convenio.

#### Artículo 31. *Comité Intercentros.*

La Empresa reconoce la existencia del Comité Intercentros, compuesto por la representación unitaria de los trabajadores, hasta un máximo de trece componentes, renovables anualmente, como órgano de representación de todos los trabajadores.

Las competencias de dicho comité serán las siguientes:

1. Denunciar, iniciar, negociar y concluir los convenios colectivos que afecten a sus representados, como órgano representativo de los trabajadores de la Compañía afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

2. Representar a los trabajadores en los procedimientos que resulten formulados con arreglo a los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) y 51 (despido colectivo) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que afecten a trabajadores de más de un centro de trabajo o, afectando a trabajadores de un único centro, el mismo no tenga representación legal de los trabajadores.

3. Recibir información, que les será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre los programas de la producción y evolución probable del empleo de la empresa.

4. Recibir información con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquélla.

b) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.

c) Planes de formación profesional de la Empresa.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a estos.

f) Cualquier otra competencia y deber establecido en la Ley.

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores pertenecientes al Comité Intercentros, a utilizar en funciones propias a dicho cargo, será de veinte horas mensuales. Los miembros del Comité Intercentros podrán acumular las citadas horas sindicales entre los restantes miembros del mismo sindicato, avisándolo con suficiente antelación y período de la misma, mediante escrito dirigido a la dirección de la Empresa.

No serán computables como crédito horario las horas utilizadas para asistencia a actos judiciales. Tampoco se imputarán al mismo los excesos sobre tal horario que pudieran producirse como consecuencia de:

- La designación de delegados de personal o de los miembros de los Comités de Empresa o Comité Intercentros.
- La asistencia a comisiones negociadoras de convenios colectivos en tanto dure la negociación y sus sesiones oficiales, cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de la negociación referida.
- La asistencia a comisiones paritarias.

Sin rebasar el máximo previsto en el presente artículo, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité Intercentros, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos, reuniones, jornadas o congresos organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.

Lo pactado en el presente artículo mantendrá la vigencia temporal de este convenio, salvo que en el transcurso de dicho período se produzca modificación legislativa en la materia, en cuyo caso, las partes deberán realizar las modificaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto al efecto sin que ello deba modificar el resto de sus contenidos.

Para el ejercicio del crédito horario indicado será requisito indispensable el preaviso al responsable directo del miembro del Comité Intercentros con un mínimo de 72 horas, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditados.

#### Artículo 32. *Horas sindicales.*

Las horas sindicales a que mensualmente tiene derecho cada uno de los representantes legales de los trabajadores para el ejercicio de sus labores de representación podrán ser transferidas al mes siguiente hasta un máximo del 25 % de las mismas.

Tales horas sindicales, cuando sean utilizadas, serán retribuidas con arreglo a la retribución fija del representante en cuestión, más su media de incentivos en prorrata horaria correspondientes al mes en que las horas sindicales sean utilizadas.

#### Artículo 33. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan adherirse expresamente al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI), con la finalidad de acudir a procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en las materias contenidas en el párrafo siguiente.

Se someterán a los procedimientos del ASAC VI:

- a) Las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria.
- b) Los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del período de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de inaplicación de condiciones de trabajo.
- c) El bloqueo en la negociación de la renovación del convenio colectivo o la situación en que no se produjera un avance razonable en la búsqueda del acuerdo, tramitándose de esta forma un procedimiento de aplicación directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes. A estos efectos, las partes pactan el carácter voluntario en el sometimiento al procedimiento arbitral.

#### Artículo 34. *Inaplicación de condiciones de trabajo.*

De conformidad a lo establecido por el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los



términos del artículo 41.4 del mismo texto legal, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo, en los términos previstos en el primero de los preceptos citados, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el supuesto de acuerdo entre las partes éste se notificará a la Comisión Paritaria del Convenio, así como se comunicará a la autoridad laboral a los solos efectos de su depósito.

En el supuesto de desacuerdo cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la misma fuese planteada. Si no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria, ésta no se pronunciara en el plazo indicado, o no se alcanzara acuerdo en su seno, en virtud de lo establecido en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes estarán a lo dispuesto en el artículo 33 anterior.

Disposición adicional única. *Plan de igualdad.*

En esta materia las partes se remiten al I Plan de Igualdad de Goldcar Spain, SL, con código 90112672112022.

Disposición transitoria primera. *Garantía.*

Con la finalidad de que aquellos trabajadores que no se vean beneficiados por la aprobación de las tablas previstas en el anexo I, obtengan un beneficio económico por la suscripción del presente convenio, y con las salvedades previstas en la presente disposición, se establece una prima que regirá una sola vez, por la firma del presente convenio.

A este respecto, tendrán derecho a esta prima de un 4 % de la tabla prevista en el anexo I, aquellos trabajadores cuyo salario bruto fijo anual en 2022 sea superior al de la tabla del anexo I de su puesto de trabajo y que, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio en sus aspectos económicos, no vean incrementado su salario bruto fijo en 2022 en cómputo anual.

Igualmente, aquellos trabajadores que como consecuencia de la entrada en vigor de las tablas del anexo I hayan visto incrementado su salario en una cuantía inferior a un 4 %, percibirán la mencionada prima única en un importe equivalente a la cantidad que reste hasta alcanzar el 4 % sobre el salario de la tabla del anexo I.

Como excepción a las premisas anteriores, esta prima no será de aplicación a aquellos trabajadores que hayan visto incrementado o mejorado su salario fijo en 2022 en al menos un 4 % por cualquier motivo –citándose a modo enunciativo: *merit increase*, incremento salarial por acuerdo o por decisión de la Empresa, por promoción, por revisión salarial, o cualquier situación análoga–.

Será requisito para el devengo y cobro de la mencionada prima el haber estado de alta en la Empresa antes del 1 de enero de 2022.

El importe previsto en la presente Disposición será abonado en un único pago en nómina bajo el concepto «Garantía 4 por ciento», y será una prima única para 2022, no consolidable.

Disposición transitoria segunda. *Transición a la nueva estructura retributiva.*

El tránsito hacia la nueva estructura retributiva establecida en el presente convenio con respecto a los conceptos retributivos que venía percibiendo cada persona trabajadora hasta la fecha de firma del mismo se efectuará siguiendo los pasos previstos a continuación:

1. La cantidad que cada trabajador viniera percibiendo a la entrada en vigor de los aspectos económicos del presente convenio en concepto de antigüedad, se mantendrá e integrará en un concepto denominado Complemento Personal Convenio. Aquellos

trabajadores a quienes se les venía aplicando el convenio colectivo de alquiler de vehículos con y sin conductor de la Comunidad de Madrid (código número 28000115011981), se regirán a estos efectos por lo establecido en la disposición transitoria tercera.

2. La cantidad que cada trabajador viniera percibiendo a la entrada en vigor de los aspectos económicos del presente convenio en concepto de Complemento *Ad Personam*, se mantendrá e integrará en un concepto denominado Complemento Personal Convenio.

3. El exceso entre el salario bruto anual fijo que viniera percibiendo a la entrada en vigor de los aspectos económicos del presente convenio cada trabajador a título individual por cualquier concepto salarial, con la exclusión del complemento de antigüedad más el complemento *ad personam* definidos en los apartados 1 y 2 anteriores, y el salario base de la tabla del anexo I del puesto ocupado, se llevará también al Complemento Personal Convenio. Sin perjuicio de lo anterior, aquellos conceptos que tengan una naturaleza específica conservarán la misma.

En dicho Complemento Personal Convenio, en consecuencia, quedarán integrados los importes derivados de la aplicación de los apartados 1, 2 y 3 anteriores.

La cantidad correspondiente a cada trabajador en concepto de Complemento Personal Convenio no será revalorizable, de modo que quedará congelada indefinidamente, sin que se le aplique ningún tipo de incremento futuro.

El Complemento Personal Convenio será consolidado por cada trabajador y, en el futuro, no será compensable ni absorbible.

Disposición transitoria tercera. *Complemento de antigüedad para los trabajadores de Madrid.*

Por lo que se refiere única y exclusivamente a los trabajadores a quienes se les venía aplicando el convenio colectivo de alquiler de vehículos con y sin conductor de la Comunidad de Madrid (código número 28000115011981), que estuvieran de alta en la Empresa a la firma del texto del presente convenio, al importe que vinieran percibiendo en concepto de plus de antigüedad en la fecha indicada se le adicionará el importe derivado del nuevo tramo de antigüedad que en su caso hubieran devengado hasta el 31 de diciembre de 2022, caso de que hasta esta última fecha hubieran perfeccionado un nuevo tramo de antigüedad conforme al mencionado convenio colectivo sectorial.

La cuantía calculada conforme a lo dispuesto en la presente disposición quedará integrada en el Complemento Personal Convenio previsto en la disposición transitoria segunda, rigiéndose por lo establecido en la misma, de modo que dicha cuantía quedará consolidada, congelada indefinidamente y sin revalorización futura, y tendrá un carácter no compensable ni absorbible.

Disposición transitoria cuarta. *Atrasos.*

La tabla prevista en el anexo I se encontrará vigente con efectos desde el 1 de enero de 2022, de modo que la regularización retroactiva resultante se abonará en la nómina correspondiente bajo el concepto de «Atrasos Convenio».

Disposición final.

En todo lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y demás disposiciones de aplicación.

## ANEXO I

Tabla 2022

Grupo profesional		Salario base anual 2022 – Euros
	Office Manager.	23.026,34
	Office Coordinator.	18.376,68
2	Rental.	17.873,54
	Check in.	16.856,58
	Apoyo.	16.856,58
1	Team Leader.	22.320,79
	Technician.	18.913,90
	Administrative.	17.132,67

El «Jefe de Turno de *Parking*» se asimila al «Office Coordinator».

## ANEXO II

Tabla 2023

Grupo profesional		Salario base anual 2023 – euros
	Office Manager.	23.717,13
	Office Coordinator.	18.927,98
2	Rental.	18.409,75
	Check in.	17.362,28
	Apoyo.	17.362,28
1	Team Leader.	22.990,41
	Technician.	19.481,32
	Administrative.	17.646,65

El «Jefe de Turno de *Parking*» se asimila al «Office Coordinator».

## ANEXO III

Tabla 2024

Grupo profesional		Salario base anual 2024 – euros
2	Office Manager.	24.428,64
	Office Coordinator.	19.495,82
	Rental.	18.962,04
	Check in.	17.883,14
	Apoyo.	17.883,14
1	Team Leader.	23.680,13
	Technician.	20.065,76
	Administrative.	18.176,05

El «Jefe de Turno de *Parking*» se asimila al «Office Coordinator».

## ANEXO IV

Tabla 2025

Grupo profesional		Salario base anual 2025 – euros
2	Office Manager.	25.161,50
	Office Coordinator.	20.080,69
	Rental.	19.530,90
	Check in.	18.419,64
	Apoyo.	18.419,64
1	Team Leader.	24.390,53
	Technician.	20.667,73
	Administrative.	18.721,33

El «Jefe de Turno de *Parking*» se asimila al «Office Coordinator».

## ANEXO V

## Tabla de horas suplementarias

Grupo Profesional		Valor hora suplementaria 2022 - Euros	Valor hora suplementaria 2023 - Euros	Valor hora suplementaria 2024 - Euros	Valor hora suplementaria 2025 - Euros
2	Office Manager.	19,45	20,03	20,63	21,25
	Office Coordinator.	15,52	15,99	16,47	16,96
	Rental.	15,10	15,55	16,02	16,50
	Check in.	14,24	14,66	15,10	15,56
	Apoyo.	14,24	14,66	15,10	15,56
1	Team Leader.	18,85	19,42	20,00	20,60
	Technician.	15,97	16,45	16,95	17,46
	Administrative.	14,47	14,90	15,35	15,81