

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**9985** *Resolución de 6 de mayo de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes.*

Visto el texto del VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (código de convenio número 99011445011900), que fue suscrito con fecha 28 de diciembre de 2023 y finalmente subsanado mediante Acta de 23 de abril de 2024, de una parte, por la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA), en representación de las empresas del sector, y de otra, por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Servicios de Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) y Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 (BOE de 24 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, 6 de mayo de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### VII CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE ÁMBITO NACIONAL PARA EL SECTOR DE APARCAMIENTOS Y GARAJES

##### TÍTULO PRELIMINAR

##### CAPÍTULO I

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente convenio general, por parte empresarial, la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA) y por parte social, la Federación Estatal de Servicios a la Movilidad y al Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Federación de Servicios a la Ciudadanía CCOO-FSC (CCOO), reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2. *Eficacia y alcance obligacional.*

El presente convenio se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 83.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta, obligando a las empresas y trabajadores/as comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

Artículo 3. *Estructura de la negociación colectiva.*

En virtud del presente convenio, la estructura de la negociación colectiva en su ámbito queda definida de conformidad con los siguientes niveles sustantivos de convenios, cada uno de los cuales ha de cumplir una función específica:

1. Convenio General del Sector de Aparcamientos y Garajes: Con vocación de permanencia y estabilidad normativa a largo plazo, y su contenido se refiere a la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo su ámbito y con la vigencia que en el propio convenio se establece.

2. Convenios colectivos provinciales o, en su caso, de Comunidad Autónoma: Serán de renovación periódica y tienen por objeto desarrollar las materias propias del ámbito de negociación provincial o, en su caso, aplicar en cada provincia o Comunidad Autónoma los contenidos de los acuerdos de ámbito nacional que se puedan producir durante la vigencia de este convenio general.

Dichos acuerdos podrán tener por objeto, entre otras materias, las siguientes:

- a) La aplicación concreta en su ámbito de acuerdos interconfederales.
- b) El establecimiento de las bandas salariales.
- c) Cualesquiera otras materias que las partes acuerden.

3. Convenios colectivos de empresas: De acuerdo a lo que las partes legitimadas pacten, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. *Cobertura negociada.*

Con los convenios especificados en el artículo anterior, las partes signatarias consideran suficientemente cubierta, dentro del marco estatutario, la estructura de la negociación colectiva territorial en el ámbito del convenio.

Artículo 5. *Concurrencia de convenios.*

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

Artículo 6. *Principio de jerarquía.*

La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá de conformidad a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y a las previsiones establecidas en la materia en este convenio general.

Artículo 7. *Principio de seguridad.*

Los convenios de ámbito inferior a este estatal que estén en vigor en el momento de la firma del presente, mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, salvo que, por acuerdo de las partes intervinientes legitimadas en cada unidad de negociación, decidieran acogerse a las nuevas condiciones definidas en la negociación colectiva de superior ámbito.

## Artículo 8. *Principio de coherencia.*

Salvo las excepciones contempladas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, no serán de aplicación los acuerdos tomados en la negociación del ámbito territorial que contradigan el contenido de las normas establecidas en los convenios de ámbito superior.

## Artículo 9. *Principio de territorialidad.*

Será de aplicación el convenio vigente en el lugar de prestación efectiva de los servicios.

## Artículo 10. *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 11. *Principio de complementariedad.*

De conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad de este convenio general respecto de los de ámbito inferior.

## Artículo 12. *Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación.*

De conformidad en todo momento con lo que establezca el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, el esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

Primera. Se reservan en la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:

- Condiciones generales de ingreso en las empresas.
- Modalidades de contratación de los trabajadores/as.
- Períodos de prueba.
- Clasificación y categorías profesional.
- Principios generales de ordenación y prestación del trabajo.
- Normas mínimas sobre movilidad geográfica y funcional.
- Formación Profesional.
- Ascensos.
- Jornada máxima efectiva.
- Conceptos y estructura de las percepciones económicas tanto salariales como no salariales, así como la tabla de salarios mínimos por niveles.
- Órganos de representación de los trabajadores/as.
- Suspensión y extinción de la relación laboral.
- Faltas y sanciones.
- Normas mínimas de salud laboral y prevención de riesgos profesionales.
- Excedencias.
- Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.
- Subrogación.

Segunda. En la negociación de ámbito provincial o, en su caso, autonómico, serán materias específicas de la negociación colectiva:

- El contenido obligacional de los convenios.

- La concreción cuantitativa de las percepciones económicas cuyos conceptos y estructura estarán determinados por la negociación de ámbito superior.
- Vacaciones anuales.
- Licencias y permisos.
- Cualesquiera otras materias no reguladas por los convenios de ámbito superior.
- Cualesquiera otras materias remitidas expresamente por los convenios de ámbito superior a los de ámbito inferior.

#### Artículo 13. *Reserva material del nivel estatal.*

En cumplimiento de las exigencias formales previstas por el mencionado artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de lo que establezca en todo momento el artículo 84.2 del mencionado texto, se manifiesta que no podrán ser objeto de negociación en los ámbitos inferiores al estatal las materias enumeradas en el artículo 12, regla primera, del presente convenio, así como las que se reserven en el futuro a dicho ámbito.

#### Artículo 14. *Ámbito funcional.*

El presente convenio general es de obligada observancia para todos los trabajadores/as y las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la explotación de garajes y aparcamientos de vehículos automóviles, bien de concesión, bien mediante cesión por cualquier título lícito, bien de propiedad.

#### Artículo 15. *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 los trabajadores/as que presten sus servicios en las mismas, todo ello, de conformidad con lo que establezca en todo momento el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 16. *Ámbito territorial.*

Este convenio general será de aplicación en todo el territorio del Estado español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 17. *Ámbito material.*

De conformidad en todo momento con lo que establezca el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de los artículos precedentes.

Igualmente, comprende y desarrolla las materias reservadas a la negociación de ámbito general estatal previstas en el artículo 12 del presente convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7.º

#### Artículo 18. *Ámbito temporal.*

El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre del año 2025.

Su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, lo anterior, los salarios mínimos de garantía establecidos en el presente convenio se abonarán con carácter retroactivo desde el 1.º de enero del año 2023.

Igualmente, la totalidad de los atrasos económicos que pudieran devengarse por la aplicación del presente convenio, serán abonados por las empresas en la nómina de los afectados, correspondiente al mes siguiente de la publicación del éste en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 19. *Procedimiento de denuncia para revisión del convenio.*

1. La denuncia del convenio deberá realizarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con dos meses de antelación al término de su vigencia, obligándose las partes a iniciar nuevo proceso negociador en un plazo máximo de 30 días desde la denuncia del mismo.

2. La parte que formule la denuncia deberá comunicarlo a la otra parte, enviando copia, a los efectos de registro, al organismo competente de la administración pública.

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 por la tácita por períodos anuales. En tal caso los salarios mínimos de garantía incluidos en el presente convenio se revisarán anualmente de acuerdo con el IPC real del año anterior en cada caso.

Artículo 20. *Condiciones más beneficiosas.*

Con la entrada en vigor de este convenio o cualquier otro de ámbito inferior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que las plantillas tengan reconocidas a título personal por las empresas.

Artículo 21. *Vinculación a la totalidad.*

1. 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, aplicándose en su defecto hasta nuevo acuerdo válido el convenio precedente. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco 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.

2. Las partes firmantes del presente convenio colectivo promoverán durante la vigencia del mismo, la inclusión de una cláusula de vinculación a la totalidad en todos los acuerdos o convenios que se pudieran dar en ámbitos inferiores.

Artículo 22. *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 seis representantes sindicales (tres por cada una de las firmantes) y seis por la organización empresarial firmantes del mismo.

En el acto de su constitución, la Comisión mixta, en sesión plenaria, elegirá dos secretarios, uno por parte empresarial y otro por parte sindical.

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 seis 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:

a) La interpretación del convenio colectivo, así como el seguimiento y cumplimiento del mismo.

b) 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 naturales, 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 convenio Colectivo.

c) Podrá elaborar 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.

d) 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.

e) De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la administración competente requiera a las organizaciones sindicales o patronales firmantes de este convenio, informe previo en relación a la extensión de los convenios colectivos.

f) 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.

g) Realizar una labor de seguimiento de los despidos objetivos.

h) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente acuerdo.

i) En lo relativo al descuelgue o inaplicación del alguno de los artículos del presente convenio, se estará a lo señalado en la disposición final única del mismo.

El domicilio de la Comisión queda constituido, a todos los efectos, en la sede de ASESGA, plaza de Santo Domingo, 1, 1.º A, 28013 Madrid. A efectos de notificaciones se señalan también las sedes estatales de los sindicatos firmantes de este convenio sitas en C/ Albasanz n.º 3, 3.ª planta, 28037 Madrid, sede de CCOO (Sector de Carretera y Logística); y en Avenida de América 25, 8.ª planta, 28002 Madrid, sede de UGT (Sector de Carretera).

#### Artículo 23. *Adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.*

Cuando la Comisión mixta paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), acuerdo y Reglamento que las partes dan por ratificado.

## TÍTULO I

### De la relación laboral

#### CAPÍTULO I

#### Condiciones de ingreso

##### Artículo 24. *Condiciones generales de ingreso del personal.*

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 las empresas, de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo general.

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales existentes sobre 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, procurando que 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.

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 25. *Período de prueba.*

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

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, guarda con fines de adopción, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género y acogimiento que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

#### CAPÍTULO II

#### Contratos de trabajo

##### Artículo 26. *Del contrato de trabajo.*

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

Aquellos trabajadores/as, cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijos/as en la empresa, sujetos a relación

laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por ley.

#### Artículo 27. Aspectos generales informadores del contrato de trabajo.

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

a) Las condiciones salariales y laborales que se establecen en este convenio colectivo General se refieren a relaciones laborales con la jornada normal establecida, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con cada trabajador/a.

b) Todo el personal disfrutará de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, descansos entre jornadas y semanales, opciones formativas y demás condiciones laborales establecidas con carácter general en este convenio colectivo general y en aquellos convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando en la empresa.

c) El personal contratado a tiempo completo o jornada parcial que desee novar su contrato de trabajo transformándolo a tiempo parcial o jornada completa, respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo en él las nuevas condiciones laborales. No se considerará novación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

#### Artículo 28. Modalidad de contratos.

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

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

A.1 Contrato por circunstancias de la producción por incremento ocasional e imprevisible.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

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

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

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

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

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

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

El contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida de otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas, entre otras reducción de jornada, concreción horaria, nacimiento parcial, etc.

Este contrato podrá también ser celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a 3 meses ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

### C. Contrato fijo-discontinuo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, a su solicitud, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

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

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

## CAPÍTULO III

### Subrogación del personal

Artículo 29. *Definición y supuestos.*

1. Definición:

Mediante el presente artículo se regula la subrogación del personal entre las empresas del sector afectadas por este convenio.

Se regula pues, en el presente convenio, la subrogación como modalidad convencional, por lo que se entiende de obligado cumplimiento para las empresas y trabajadores/as en los supuestos contemplados.

Las partes signatarias firman el presente convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores/as del sector, para lo cual se establece en el presente artículo un mecanismo de subrogación empresarial por quien suceda o capte parte de la actividad de otro operador, a través de contrata, de tal forma que el personal de la empresa cedente de la actividad, pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria que vaya a realizar el servicio, en los supuestos y condiciones que en el mismo se establecen.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un concreto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten en los siguientes supuestos:

Finalización, pérdida, rescisión, rescate o reversión de una contrata, y cualquier otra figura o modalidad, así como división o agrupación de contrata, referidos siempre a un centro concreto de trabajo, que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas para llevar a cabo cualquiera de las actividades contempladas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

## 2. Carácter:

De aplicación y aceptación obligatoria para empresas y trabajadores/as.

### Artículo 30. *Personal afectado.*

1. Todos los trabajadores/as de plantilla en activo, que realicen su trabajo en un centro de trabajo de la contrata afectado por cualquiera de los supuestos anteriormente descritos y que tengan una antigüedad mínima de seis últimos meses anteriores a la fecha de la 1.ª Convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

En las empresas que cuenten con un sólo centro de trabajo en la provincia, la antigüedad mínima será de cuatro meses.

2. Trabajadores/as, 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 seis últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren en situación de I.T. o A.T. en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas.

Al igual que en el apartado precedente, la antigüedad mínima se reduce a cuatro meses para los trabajadores/as de empresas con un sólo centro de trabajo en la provincia.

3. Trabajadores/as con contrato de interinidad o con contrato de sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, que sustituyan a alguno/a de los trabajadores/as mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

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

Quienes no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, percibirán en la liquidación que practique la empresa saliente lo que les corresponda por tal concepto, asumiendo la nueva adjudicataria sólo la parte de vacaciones que devenguen en ésta.

Derechos ad personam. La nueva empresa o contrata que sustituya en la actividad, o bien el titular de la instalación que rescata, en ambos casos, tanto si es de forma total como parcial, estará obligada a subrogarse en los contratos de trabajo de todo el personal afectado garantizando todos los derechos adquirido de carácter salarial y

personal, que estén debidamente acreditados a través de convenio colectivo, acuerdo o pacto.

Al objeto de facilitar la posterior subrogación en los términos del presente convenio, la parte empresarial solicitará ante las Administraciones u Otros Organismos públicos o privados oportunos, que los pliegos de condiciones incluyan la información referida al establecimiento y servicio objeto del concurso, que contenga, como mínimo: El número de trabajadores/as adscritos, las antigüedades y sus salarios, con respeto a la LO 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal.

#### Artículo 31. *Información y comunicación.*

La empresa afectada por la pérdida total o parcial de la actividad, una vez identificado el número de personas a subrogar, de acuerdo con los criterios anteriormente expuestos, lo comunicará a cada uno de los afectados por la misma y a los representantes de los trabajadores/as en el centro de trabajo si los hubiera.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante, con al menos con 15 días hábiles de antelación a la fecha del inicio de la actividad de la empresa entrante, a excepción de que, en los pliegos concursales, si los hubiera, 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, los documentos que a continuación se detallan:

- Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los doce últimos recibos de salarios de los trabajadores/as afectados.
- Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social (RNT y RLC) de los doce últimos meses.
- Relación del personal afectado, especificando: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, grupo profesional y categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores/as, se especificará el mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, así como de los convenios, pactos colectivos o individuales, si existieren.
- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, 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 un plazo no superior a cinco días hábiles a partir de la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

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

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación profesional

#### Artículo 32. *Clasificación profesional.*

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

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

## Artículo 33. *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 34. *Definición del Grupo Soporte.*

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

### Nivel I:

1. Jefe/a de Área.

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

2. Licenciado/a - Grado Superior.

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

### Nivel II:

3. Jefe/a de Sección.

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

4. Técnico/a Medio-Diplomado/a.

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

Nivel III:

5. Oficial/a Administrativo/a.

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

Nivel IV:

6. Auxiliar Administrativo/a.

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

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

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

Artículo 35. *Definición del Grupo Operativo.*

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

Nivel I:

1. Jefe/a de Servicio.

Es aquel personal responsable del correcto funcionamiento del servicio o servicios que de él dependen.

Entre las funciones asignadas se encontrarían, dar formación a los colaboradores, organización de turnos de trabajo, también la organización y coordinación y gestión de asuntos técnicos.

Asimismo, podrá llevar a cabo la gestión, organización y funcionamiento de los distintos servicios en que se estructura la empresa.

Nivel II:

2. Encargado/a.

Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más aparcamientos, así como el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tickets cobrados durante el día, control de caja y recaudación. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Dada

la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, deberán compensarse las horas en tiempo de descanso equivalente, de modo que no se supere la jornada máxima establecida en el convenio.

Nivel III:

### 3. Agente de Aparcamiento.

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

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

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

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

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

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

### 4. Oficial/a de Mantenimiento.

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

### 5. Operador/a Centro de Control.

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

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

Ofrecer atención directa a los clientes las 24 horas del día. Realizar campañas comerciales – telemarketing. Gestionar las alarmas establecidas (en sistemas de control e infraestructuras). Proporcionar apoyo operativo y logístico a las explotaciones, con el fin de resolver incidencias. Facturas recapitulativas. Recopilar la información necesaria para la creación y/o mantenimiento de las bases de datos del CAC y las diversas herramientas de gestión de la información.

Nivel IV:

#### 6. Auxiliar de Aparcamiento.

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

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

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

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

#### 7. Ayudante/a de Mantenimiento.

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

#### 8. Engrasador/a-Lavacoches.

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

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

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

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

## 9. Personal de Limpieza.

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

### Organización del trabajo y movilidad

#### Artículo 36. *Facultades organizativas del trabajo.*

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

Consecuentemente y a título meramente enunciativo, la Dirección de las empresas ejercerá, cuando proceda, de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, las siguientes facultades organizativas:

Abrir, ampliar o disminuir capacidades, trasladar o cerrar establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

Adscribir y encuadrar trabajadores/as en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias que estime necesarios en cada momento, de acuerdo con su categoría y grupo profesional.

Determinar y fijar normas e instrucciones para la correcta prestación del trabajo en todos sus aspectos, principalmente en relación con la clientela y buscando la óptima explotación de las instalaciones productivas, procurando su efectiva y máxima funcionalidad.

Fijar, cuando proceda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que los constituyan, todo ello de conformidad con lo previsto en los artículos 20, 64 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

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

#### Artículo 37. *Rendimientos productivos.*

De conformidad con lo previsto en los artículos 5.º 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 sus trabajadores/as que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores/as de las

empresas. En tales casos, los trabajadores/as deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

La conducta laboral de los trabajadores/as 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 38. *Movilidad funcional.*

Al objeto de que los trabajadores/as mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la Dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas o funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente.

Con base en el mismo principio de movilidad, las empresas podrán cambiar a sus trabajadores/as, en o dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando éstos se encuentren en el mismo municipio.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia en relación con un municipio, dicha movilidad podrá comportar que el trabajador/a sea destinado a prestar servicio en o dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo sitios en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

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

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

#### Artículo 39. *Trabajos de categoría profesional superior.*

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

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

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

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

#### Artículo 40. *Trabajos de categoría profesional inferior no correspondientes al mismo grupo profesional.*

Si por necesidades técnicas u organizativas, la empresa precisa destinar a un trabajador/a a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya no correspondiente al mismo grupo profesional, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores/as en la empresa.

## Artículo 41. *Polivalencia funcional.*

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

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

## Artículo 42. *Interrupción temporal de actividad.*

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

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

## Artículo 43. *Movilidad geográfica.*

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador/a del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde la Dirección de la empresa interese su prestación laboral.

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

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

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

## Artículo 44. *Movilidad geográfica por motivo de violencia de género.*

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

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

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

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

## CAPÍTULO VI

### Promoción laboral y ascensos

#### Artículo 45. *Ascensos.*

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos trabajadores/as 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/a o representante del personal.

Será facultad de la representación de los trabajadores/as 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 del trabajador/a 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 de los trabajadores/as a 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 de los trabajadores/as temporales o eventuales, que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

En igualdad de condiciones de idoneidad, se procurará otorgar preferencia para el ascenso, a las personas de sexo menos representado en la categoría profesional de que se trate.

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.

## CAPÍTULO VII

### Conceptos y estructura salarial

Artículo 46. *Conceptos salariales.*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 47. *Principio de no discriminación.*

La prestación de un trabajo de igual valor ha de retribuirse con el mismo salario, sin discriminación alguna.

Artículo 48. *Conceptos no salariales.*

Salvo que la legislación vigente en cada momento disponga en contrario, no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas y dispuestas en el Estatuto de los Trabajadores 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 49. *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, de forma injustificada, percibirá el salario proporcionalmente a la jornada real y efectiva que desarrolle.

El salario será abonado por meses vencidos el último día hábil o a más tardar dentro de los tres primeros días del mes siguiente. Las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador/a serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

El personal podrá percibir anticipos a cuenta del salario devengado por el trabajo realizado antes de que llegue el día señalado para su pago. En ningún caso dicho anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a percibir cuando corresponda.

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. En cualquier caso, previa autorización de la persona afectada que podrá ser revocada en cualquier momento, las empresas podrán efectuar la entrega individual del documento citado mediante los medios telemáticos oportunos.

Dicho recibo, que se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Economía Social, salvo que por convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y los representantes legales de los trabajadores/as se haya establecido otro modelo, el cual deberá contener, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que compongan el salario del trabajador/a, así como las deducciones que correspondan.

#### Artículo 50. *Estructura del salario.*

La estructura del salario estará compuesta por el Salario Mínimo de Garantía (en adelante SMG), según se detalla a continuación:

- El Salario Mínimo de Garantía está constituido por el salario base y un plus complementario, fijando la retribución anual mínima garantizada para cada trabajador/a por unidad de tiempo o de obra en función de su clasificación profesional.
- Salario base: es la parte de retribución fijada por unidad de tiempo o de obra en función de su clasificación profesional.
- Plus complementario: es la parte de la retribución complementaria para alcanzar el SMG anual, en función de la clasificación profesional. Este plus absorberá cualquier otro concepto, con independencia de su denominación, origen o naturaleza, a excepción de aquellos conceptos de carácter indemnizatorio o complementos salariales que no tienen carácter consolidable por estar vinculados a la prestación efectiva del trabajo, tales como: plus festivo, plus nocturnidad, plus quebranto de moneda; y siempre que sean variables y no fijos.

Se considerarán complementos salariales las cantidades 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, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pactan.

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

– De puesto de trabajo. Comprenderán aquellos complementos que se deben percibir, en su caso, por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte conceptualización 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. Se percibirán, 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 se perciben por algún tipo de vinculación o característica personal. En este grupo estaría incluida la gratificación por antigüedad y tendrán la consideración de consolidables.

Todas las condiciones económicas, a excepción de aquellos conceptos de carácter indemnizatorio, que se establecen en el presente convenio, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, incluido el precitado plus complementario, con independencia de su denominación, origen o naturaleza.

En todo caso, no serán compensables y absorbibles las horas extraordinarias o complementarias.

#### Artículo 51. *Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1. Se abonará un porcentaje, no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:
  - A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5 por ciento sobre el salario base.
  - A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10 por ciento sobre el salario base.
  - A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15 por ciento del salario base.
  - A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20 por ciento sobre el salario base.

2. El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

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

#### Artículo 52. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias anuales a las que tendrán derecho todos/as los/as trabajadores/as del sector, que se abonarán a razón de treinta días de salario base, plus complementario y/o antigüedad para el caso de que no esté absorbido o compensado por otro o varios conceptos en los términos precitados en el artículo 50 de este texto.

Dichas pagas, que se harán efectivas en los meses de marzo (hasta el día 15), julio (hasta el día 15) y diciembre (hasta el día 19), se devengarán en los plazos siguientes:

– Paga de marzo. A lo largo del año natural y con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año natural anterior.

– Paga de julio. Del 1 de enero al 30 de junio de cada año y con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio del año en curso.

– Paga de diciembre. Del 1 de julio al 31 de diciembre y con arreglo a los salarios vigentes a diciembre del año en curso.

#### Artículo 53. *Horas extraordinarias.*

Son aquellas horas que se realizan sobre la duración máxima de la jornada anual ordinaria fijada en este convenio.

En todo caso, las empresas y el conjunto de trabajadores/as afectados por este convenio, deberán mantener una política de mínima realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán cada hora extra por hora y media en tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, pudiendo acumularse a cualquiera de los descansos semanales del trabajador/a.

De no ser posible la compensación anterior, se abonarán según la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria} = (\text{SMG} / 1800) * 1,5$$

#### Artículo 54. *Salarios mínimos de garantía.*

Conforme a la estructura del salario consignado en el artículo 50 anterior, se aprueban las tablas salariales para los años 2023, 2024 y 2025, según el anexo 1 que se acompaña.

En el caso de que durante el período de vigencia de este convenio se fijara un nuevo Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que fuera superior al Salario Mínimo de Garantía (SMG) fijado en las tablas de este convenio, se procederá a regularizar automáticamente dichas tablas del convenio, equiparando el Nivel afectado por ser inferior, con el nuevo SMI, incorporándose el 75 % de la diferencia al concepto de Plus Complementario, y el 25 % al salario base.

## CAPÍTULO VIII

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

#### Artículo 55. *Jornada laboral.*

Para la totalidad del personal afectado por este convenio, la jornada laboral tomará como base la media de 40 horas semanas de trabajo efectivo, y será de 1.800 horas efectivas anuales, respetándose en su caso, las jornadas inferiores reguladas en convenios colectivos de otros ámbitos.

Las empresas están facultadas para organizar el trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio, pudiendo establecer los correspondientes horarios entre el personal para asegurar el servicio, desde las cero a las veinticuatro horas, durante los trescientos sesenta y cinco días al año.

Dentro del primer trimestre de cada año se establecerá un calendario laboral específico de cada trabajador/a o puesto de trabajo, en el que constarán la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales.

En atención a las necesidades organizativas y de funcionamiento de la empresa y de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores/as se acuerda ampliar los efectos de la jornada irregular establecida en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, hasta un máximo de 300 horas.

Dicha flexibilización habrá de darse en todo momento de acuerdo a los siguientes parámetros:

a) Necesidades organizativas de la empresa.

La dirección de la empresa podrá solicitar al trabajador/a que realice un exceso de su jornada habitual por motivos organizativos y/o de necesidad del servicio, compensándolas mediante descanso en el mismo número de horas realizadas.

b) Compensación.

Cuando el trabajador/a cuente con un saldo a su favor de horas realizadas, podrá solicitar a la empresa la realización de una jornada inferior a la suya habitual, devolviendo las horas, siempre garantizando el funcionamiento del servicio.

c) Preaviso.

Se respetará el preaviso mínimo para ambas partes establecido de cinco días anteriores a la realización efectiva de las horas o la reducción de jornada solicitada. Igualmente, este mismo plazo será requerido para la compensación.

d) Límites.

d.1 Se establece un límite de acumulación de cuarenta horas en un periodo de doce meses sin haber sido satisfechas por las partes. Si por cualquier motivo hubiera, al finalizar el año, horas no compensadas por el trabajador/a, éstas no serán descontadas del salario y quedarán pendientes de compensar, pudiéndose superar, en este caso, el límite de los doce meses, hasta el primer trimestre del año siguiente. En el supuesto de que sea la empresa quien adeuda al trabajador/a, éstas le serán retribuidas a precio de hora extraordinaria.

d.2 En el supuesto de finalización de la relación laboral, los saldos que a este respecto se dieran entre trabajador/a y empresa serán finiquitados en ese preciso momento.

d.3 Se respetarán en todo caso los descansos diarios y semanales establecidos.

d.4 La prolongación de jornada consecuencia de la distribución irregular no podrá ser de aplicación a quienes tengan limitada su presencia por razones de salud, con el

oportuno certificado médico acreditativo, cuidado de menores de doce años, embarazo o períodos de lactancia.

#### Artículo 56. *Festivos y descansos.*

El personal afectado por este convenio colectivo disfrutará de los días festivos que legalmente le 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 otro en jornada distinta, como máximo, dentro del trimestre siguiente y, preferentemente, a continuación de un descanso semanal.

Los descansos entre jornada diaria y el semanal de dos días o cuarenta y ocho horas, podrán ser computados y acumulados en los términos establecidos legalmente, de forma que resulten finalmente disfrutados tales períodos de descanso.

Se consideran los días 1 de enero, 25 de diciembre, Viernes Santo y Jueves Santo o Lunes de Pascua, como cuatro festivos especiales. A estos efectos, cuando por calendario laboral corresponda trabajar en dichas fechas, sin perjuicio de lo expuesto en el párrafo anterior, se abonará un plus de 25 euros, cantidad que permanecerá inalterada durante toda la vigencia de este convenio. Este artículo sólo será de aplicación en caso de ausencia de regulación de este asunto en convenio de ámbito inferior y salvo que la contratación se realice específicamente para la prestación del servicio en esos festivos.

#### Artículo 57. *Trabajo a turnos y trabajo nocturno.*

En aquellas empresas, establecimientos o centros de trabajo en que se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso reglamentario de quince minutos, se fijarán tres turnos, uno de mañana, otro de tarde y el de 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 viene obligado/a 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 con el descanso correspondiente o abonado como hora extraordinaria.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente.

Las empresas pagarán un plus de nocturnidad, abonándose por día efectivamente trabajado, o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas y según la siguiente fórmula de cálculo:

$$\text{Horas nocturnas} = 20 \% \text{ salario base} + \text{plus complementario y/o antigüedad} * 12 / n.^\circ \text{ horas anuales}$$

Este plus de nocturnidad sólo será de aplicación en caso de ausencia de regulación de este asunto en convenio de ámbito inferior y salvo que la contratación o adscripción posterior voluntaria se realice para la prestación del servicio nocturno.

El/la trabajador/a menor de dieciocho años no podrá ser adscrito al turno o jornada nocturna ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.

#### Artículo 58. *Vacaciones.*

Las vacaciones consistirán en treinta días naturales o su correspondiente proporción. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del 1 de enero al 31 de diciembre del año natural que se trate.

Se disfrutarán en el transcurso de todo el año, por orden rotativo y de forma continuada, salvo acuerdo entre las partes para fraccionarlas.

En aquellas empresas cuyo funcionamiento lo permita, así como en ámbitos territoriales inferiores al de este convenio General, las partes podrán establecer, por acuerdo específico entre ellas, la concentración del disfrute del período vacacional entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive.

Igualmente, en ámbitos inferiores al del presente convenio, podrán las partes acordar normas objetivas que faciliten la distribución de los períodos vacacionales de los trabajadores/as, basadas fundamentalmente en la vinculación a la empresa, la edad del trabajador/a o que tenga o no familia a su cargo, en cuyo caso podrá procurarse la coincidencia del período vacacional laboral con el escolar.

La Dirección de las empresas, en méritos de la facultad organizativa del trabajo, propondrá a la representación de los trabajadores/as o, en su defecto, a éstos, dentro del primer trimestre del año natural que se trate, la distribución de los diversos períodos vacacionales de sus trabajadores/as. Si durante el período vacacional coincidiera algún festivo oficial, se compensará dicho día con otro suplementario.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones en la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada, del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural al que corresponde, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se hayan originado.

Para la determinación del salario real a recibir durante el mes de vacaciones, se tendrá en cuenta el promedio del salario real percibido durante los tres meses anteriores.

En ningún caso las vacaciones anuales son compensables económicamente, y su disfrute caducará, salvo que se establezca lo contrario entre las partes, el último día de cada año natural.

## Artículo 59. *Permisos.*

1. Los/as trabajadores/as afectados/as 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, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, no acumulables al período vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.
- b) Un día por traslado de su domicilio habitual.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Se tendrá idéntico derecho en los casos de adopción o acogimiento permanente o guarda con fines de adopción de menor de ocho años.

d) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará tres días.

e) Por la boda de un familiar de primer grado, un día.

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

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y reparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos de declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Las horas de asistencia por el tiempo necesario, 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. Este permiso lo tendrá el trabajador/a, tanto para su asistencia personal al médico, como para los siguientes supuestos, siempre que convivan con él: hijos menores de catorce años, ascendentes mayores de 70 o con cualquier edad, en el caso de minusvalías. El trabajador/a no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a dieciocho horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos para someterse a las pruebas determinadas por prescripción facultativa.

i) Dos días por año para realizar trámites de adopción o acogimiento, siempre que estos no se puedan hacer fuera de la jornada laboral.

Todos estos permisos serán absorbidos por cualquier otro permiso de nueva creación que pudiera ser aprobado legalmente, con independencia de su origen, y que tuviera como objeto cubrir las mismas finalidades o naturaleza análoga.

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

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas disfrutando de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por nacimiento.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

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

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

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

d) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados a, b y c, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

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

e) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de

trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalente a cuatro días al año, conforme al salario base, plus complementario y/o antigüedad, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

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

#### Artículo 60. *Licencias.*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 74 de este convenio general, las empresas que tengan a su servicio trabajadores/as que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador/a del carné de conducir.

En ámbitos inferiores de negociación convencional podrán establecerse o concretarse nuevos supuestos merecedores de licencias sin retribución.

## CAPÍTULO IX

### Suspensión y extinción de la relación laboral

#### Artículo 61. *Excedencias.*

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

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, y con un preaviso mínimo de 15 días, salvo que legalmente se disponga lo contrario. Las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores/as con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

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

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

b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

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

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

El período de excedencia, en estos dos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser 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 periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel 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 quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

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

3. La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con antelación mínima de quince días a la empresa, y podrán hacerlo aquellos trabajadores/as con vinculación a la empresa de más de un año.

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

El trabajador/a con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una

anticipación mínima de treinta días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador/a.

Artículo 62. *Suspensión del contrato de trabajo.*

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

A. Nacimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que los dos progenitores trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por nacimiento, podrá optar por que el progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por nacimiento inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda legal con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción, guarda legal con fines de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

El personal afectado se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en lo previsto en el siguiente apartado y en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

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 nacimiento biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### B. Suspensión del contrato por nacimiento.

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

#### Artículo 63. *Extinción del contrato de trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 64. *Jubilación.*

Las partes signatarias de este convenio, previa solicitud del trabajador/a establecen la obligatoriedad para la empresa de aceptar la jubilación parcial anticipada, el porcentaje de reducción será a elección del empleado/a, hasta el porcentaje máximo que la legislación establezca en cada momento para cada caso en concreto, con la simultánea contratación de otro trabajador/a, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Ejercitada por el trabajador/a su opción a la jubilación parcial en las condiciones antes indicadas, aquellas jornadas que se mantienen como contrato a tiempo parcial, y que en función de la parcialidad tenga que seguir prestando el trabajador/a en la empresa se articularán de la siguiente manera:

1. La jornada residual anual se desarrollará en jornadas laborales consecutivas, respetando descansos legales y jornadas diarias a tiempo completas.
2. La retribución a satisfacer por la empresa a la persona relevada se calculará sobre la totalidad de las retribuciones ordinarias, que venga percibiendo el trabajador/a.
3. En todo caso, la persona afectada percibirá las retribuciones fijas y variables y los conceptos económicos de carácter no salarial en proporción a la jornada residual efectivamente trabajada y todo ello con independencia de que el importe anual de unas y

otras pueda prorratearse en los diferentes meses del año a efectos exclusivamente de pago.

4. En el supuesto de que el trabajador/a falleciera o fuere declarado en incapacidad permanente total durante la situación de jubilación parcial, la empresa abonará al trabajador/a o a sus herederos según proceda, las retribuciones pendientes de pago que le correspondan en función de las horas efectivamente trabajadas para la empresa, por cuanto el trabajador/a, a pesar de haber prestado la jornada residual de forma acumulada, solo ha percibido durante dicho tiempo las retribuciones correspondientes a la jornada residual teórica comprometida.

5. Llegada la edad ordinaria de jubilación que en cada momento se establezca, la persona afectada podrá acceder a la jubilación definitiva, salvo que ésta no contara con el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación de jubilación, en cuyo caso, podrá prolongar su relación laboral hasta alcanzar dicho periodo de carencia mínimo.

En el caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación legal de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Negociadora del convenio para acordar la adaptación de lo expuesto en este artículo a la nueva normativa que persigue con la redacción del artículo, rejuvenecer plantillas, sin alterar la pensión futura de los trabajadores/as.

## CAPÍTULO X

### Régimen disciplinario

#### Artículo 65. *Clases de faltas.*

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

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

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

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

#### Artículo 66. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

6. La falta de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

7. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

8. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no entrañen riesgo grave para el trabajador/a ni para sus compañeros o terceras personas.

9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

## Artículo 67. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a quince minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

3. No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador/a, sus compañeros, la empresa o terceros.

4. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador/a, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual para el trabajador/a, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros compañeros.

6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador/a o a sus compañeros.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

9. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

10. No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.

11. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

12. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador/a tenga a su cargo.

13. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas y/o estupefacientes.

14. Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, oír la radio, etc.

15. Dormir en horas de servicio.

16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre, cuando haya mediado amonestación por escrito de la empresa.

Artículo 68. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
  2. Faltar al trabajado más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
  3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.
  4. La conducta dolosa o imprudente en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
  5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
  6. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso sexual.
  7. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
  8. El abuso de autoridad.
  9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  10. La desobediencia continuada o persistente.
  11. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador/a, sus compañeros o terceros.
  12. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tickets, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, salvo vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y, en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con análogo fin.
  13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.
  14. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.  
Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.  
Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Artículo 69. *Sanciones. Aplicación.*

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:
  - a) Faltas leves:
    - Amonestación verbal.
    - Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

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

c) Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

## TÍTULO II

### De la formación profesional

Artículo 70. *Medidas para el Fomento de la Formación Profesional en la Empresa.*

Todo el personal afectado por este convenio colectivo general tiene derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de estudios para la obtención de títulos académicos y profesionales oficiales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional, en relación con la actividad del sector.

En concreto, para la obtención del título de Graduado en ESO, de Formación Profesional de primer y segundo grado, de Diplomaturas o Licenciaturas universitarias o de Cursos de Formación Ocupacional Específica de aplicación en la actividad del sector, los trabajadores/as afectados por este convenio colectivo general tendrán derecho:

– A permisos retribuidos para asistir a exámenes.  
– A disfrutar del período vacacional, de forma continuada o partida, acordándolo con la Dirección de la empresa, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc., y siempre que ello permita el normal desarrollo de la actividad en el centro de trabajo o establecimiento.

– A elegir, en el supuesto de ser posible y trabajarse a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquel que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado suficientemente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, deberán acreditar, mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Los cursos de reciclaje, así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica, sin que en este último caso la compensación pueda ser inferior al precio de la hora ordinaria.

Si los trabajadores/as solicitaran, al amparo del artículo 58, licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios, no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la Dirección de las empresas la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

## TÍTULO III

### Derechos y garantías de los representantes sindicales y del personal

Artículo 71. *Derechos de carácter general.*

Se establecen con carácter general los siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

De conformidad con lo expuesto en el artículo 64, los trabajadores/as elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación,

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

Los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresas tendrán derecho dentro de cada empresa, a la acumulación de horas sindicales, en favor de uno o varios de los miembros de la misma empresa. Para ello mensualmente o por períodos temporales superiores, si así se determina por parte del Sindicato al que pertenezcan 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 Delegados y Miembros de Comités cedentes del crédito horario.

Artículo 72. *Derechos de información y de control de los representantes del personal.*

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

A. Ser informados por la Dirección de la empresa:

- Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.
- Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

- Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el Balance, Cuenta de Resultados, la Memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

- Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores/as, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

B. En función de la materia que se trate:

- Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

- Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

- Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

- Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

- En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización a la Seguridad Social.

- También tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar dicha igualdad en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

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

– El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o Tribunales.

– La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

– La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

– Ostentar la representación de los trabajadores/as en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores/as 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/as de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamación 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 Delegados/as de personal, individualmente o en conjunto, observan sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun incluso después de abandonar el cargo, y, en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

#### Artículo 73. *Cuota sindical.*

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

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

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

#### Artículo 74. *Garantías de los representantes del personal.*

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

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

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

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

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

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo, en tal caso, quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa, indicando el período de tiempo en que se procederá a la acumulación.

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

## TÍTULO IV

### Salud y prevención de riesgos laborales

#### Artículo 75. *Criterios generales.*

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

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

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

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

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

Durante la vigencia del convenio, las empresas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores/as, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad.

Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los medios y lugares de trabajo y del acondicionamiento del centro o establecimiento.

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

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

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

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

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

El personal afectado por este convenio colectivo tiene derecho a la información y formación sobre las condiciones de su trabajo, sobre las características de su actividad y de su centro de trabajo, sobre la maquinaria y tecnología empleada y sobre todos los demás aspectos del proceso laboral que de alguna forma pudieren representar riesgo para su salud o seguridad personal en el trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

De acuerdo con la legalidad vigente, los Delegados de Prevención dispondrán del crédito horario necesario para el desarrollo de sus funciones, no computando dicho crédito con el que tengan como representante de personal.

#### Artículo 76. *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 los trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores/as 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 hiciesen 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 77. *Recursos para las actividades preventivas.*

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

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

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

Asimismo, designará a la persona o personas encargadas de las medidas de emergencia y primeros auxilios. El número de trabajadores/as designados se determinará en función del número de trabajadores/as de la empresa y teniéndose en cuenta los distintos turnos de trabajo. Los/as encargados de las medidas de emergencia serán los responsables de aplicar lo establecido en el Plan de emergencia.

Las personas encargadas de las medidas de emergencia deben ser formalmente designados y formados, y su nombramiento debe ser comunicado a los representantes de los trabajadores/as.

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 78. *Protección de la maternidad.*

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

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

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

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

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en el artículo 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 compatible con su estado.

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

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

## TÍTULO V

### Otras mejoras

## Artículo 79. *Seguro de invalidez y muerte.*

Las empresas afectadas por este convenio colectivo se obligan dentro de los treinta días siguientes a la publicación del mismo, a constituir un seguro que cubra las contingencias derivadas de enfermedad profesional o accidente de trabajo, con resultado de muerte, gran invalidez, o incapacidad permanente total o absoluta para todos sus empleados afectados por este convenio colectivo, por un importe de 33.000 euros, que permanecerá inalterado durante toda la vigencia de este convenio. Hasta que no se

formalice la citada póliza o concluya el plazo reseñado, continuarán siendo vigentes los importes y condiciones establecidos en el convenio precedente.

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

#### Artículo 80. *Privación o suspensión del permiso de conducir.*

Para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo no superior a doce meses, de aquellos trabajadores/as que tengan que realizar su trabajo con vehículos de la Empresa o en su propio puesto de trabajo sea necesario estar en posesión del mismo, ésta facilitará a la persona afectada ocupación en otro puesto de trabajo, aún de inferior categoría si no lo hubiera en la misma, abonando la retribución correspondiente al nuevo puesto más antigüedad, y siempre que no concurran los siguientes requisitos:

- a) Que, la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajena a la Empresa.
- b) Que, la privación del carnet de conducir, sea como consecuencia de la comisión de delitos imprudentes, culposos o dolosos.
- c) Que no haya sido beneficiario de este derecho en la empresa en los últimos 24 meses.
- d) Que, la privación del carnet de conducir, sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o toma de algún tipo de estupefacientes.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a doce meses, se entenderá que, el conductor/a, deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja, automáticamente, en la Empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que, al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 81. *Asistencia legal.*

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la dirección de las Empresas le proporcionará al personal la asistencia legal 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 a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio.

En estos casos, todo trabajador/a que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su período de descanso o de vacaciones, 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.

#### Artículo 82. *Planes de igualdad.*

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

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

## Disposición transitoria primera.

En aquellos convenios colectivos de ámbito inferior en que, por razón de las diversas actividades desarrolladas por las empresas, además de la explotación de aparcamientos, se hayan definido otros grupos y categorías profesionales al margen de las propias o específicas de la actividad de aparcamientos de vehículos, mantendrán su vigencia y, en todo caso, su actualización será objeto de la específica negociación colectiva en el propio ámbito y para tales actividades diferenciadas, exclusivamente.

## Disposición transitoria segunda.

Queda extinguida definitivamente la categoría de taquillero, que ya no se incluyó en las tablas del anterior convenio, al haberse integrado en la categoría de agente de aparcamiento.

## Disposición adicional primera.

Las partes signatarias del presente convenio colectivo estatal se comprometen a impulsar la constitución de las Comisiones Negociadoras en ámbitos autonómicos.

## Disposición final primera. *Procedimiento de inaplicación y/o descuelgue del convenio.*

Las empresas afectadas por el presente convenio en las que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y tengan la necesidad de realizar una inaplicación de convenio, deberán someterse al siguiente procediendo:

a. Se someterán a un periodo de consultas, entre empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme con lo previsto en el artículo 87.1 del E.T (en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores/as en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T).

b. Tras el citado periodo de consultas, en el caso que éste finalizara con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral con anterioridad a la aplicación efectiva del mismo. La Comisión Paritaria analizará dichos Acuerdos, con la finalidad de que se cumpla las previsiones que la ley les otorga, y pudiendo ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

c. Si el periodo de consultas finalizara sin acuerdo, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, o bien, recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

En el supuesto que las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o estos no hubieran solucionado las discrepancias, las partes podrán someter la solución de las mismas a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siempre y cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, si afectase a un solo territorio.

En lo referente a las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 del E.T, deberán acreditarse en relación con los términos, condiciones económicas y de ejecución, incluidas las laborales, habidas en la totalidad de la empresa afectada.

## Disposición final segunda.

La Comisión Negociadora, de conformidad con el V AENC, se adhiere a la solicitud al gobierno en cuanto a modificar la normativa de revisión de precios en los procesos de

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

## ANEXO 1

## Tablas salariales

Nivel	Grupo soporte	Grupo operativo	Año 2023		
			Salario base anual	Plus complementario anual	Total anual
I	Jefe/a de Área.	Jefe/a de Servicio.	17.306,25	685,05	17.991,30
	Licenciado/a. Grado Superior.				
II	Jefe/a de Sección.	Encargado/a.	16.377,13	648,27	17.025,40
	Técnico/a medio-Diplomado/a.				
III	Oficial/a Administrativo/a.	Agente de Aparcamiento.	14.903,47	589,94	15.493,41
		Oficial de Mantenimiento.			
		Operador/a Centro Control.			
IV	Auxiliar Administrativo/a.	Auxiliar de Aparcamiento.	14.378,73	741,27	15.120,00
		Engrasador-lavacoches.			
		Personal de Limpieza.			

Nivel	Grupo soporte	Grupo operativo	Año 2024		
			Salario base anual	Plus complementario anual	Total anual
I	Jefe/a de Área.	Jefe/a de Servicio.	17.996,70	534,34	18.531,04
	Licenciado/a. Grado Superior.				
II	Jefe/a de Sección.	Encargado/a.	17.030,51	505,65	17.536,17
	Técnico/a medio-Diplomado/a.				
III	Oficial/a Administrativo/a.	Agente de Aparcamiento.	15.498,06	460,15	15.958,21
		Oficial de Mantenimiento.			
		Operador/a Centro Control.			
IV	Auxiliar Administrativo/a.	Auxiliar de Aparcamiento.	15.124,54	449,06	15.573,60
		Engrasador-lavacoches.			
		Personal de Limpieza.			

Nivel	Grupo soporte	Grupo operativo	Año 2025		
			Salario base anual	Plus complementario anual	Total anual
I	Jefe/a de Área.	Jefe/a de Servicio.	18.176,67	910,31	19.086,97
	Licenciado/a. Grado Superior.				
II	Jefe/a de Sección.	Encargado/a.	17.200,82	861,43	18.062,25
	Técnico/a medio. Diplomado/a.				
III	Oficial/a Administrativo/a.	Agente de Aparcamiento.	15.653,04	783,92	16.436,96
		Oficial de Mantenimiento.			
		Operador/a Centro Control.			
IV	Auxiliar Administrativo/a.	Auxiliar de Aparcamiento.	15.275,78	765,03	16.040,81
		Engrasador-lavacoches.			
		Personal de Limpieza.			