

# **RESOLUCION TSF/2841/2020, de 22 de octubre, por la que se dispone la inscripcion y la publicacion del V Convenio colectivo de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehiculos de Cataluña para los años 2017-2022 (codigo de convenio num. 79001575011999).**

**Fecha modificación:** 17/11/2020

Visto el texto del Convenio colectivo de Aparcamientos, estacionamientos, regulados de superficie, garajes, servicios de lavado y engrase de vehículos de Cataluña, suscrito en fechas 23 de septiembre de 2019 y 21 de septiembre de 2020, en representación de los trabajadores, por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (CCOO), por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT) y por la Unión Sindical Obrera de Catalunya (USOC) y, en representación de la parte empresarial, por el Consejo de Gremios de Garajes de Cataluña y la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA), de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; el Decreto 289/2016, de 30 de agosto, de reestructuración del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 22 de octubre de 2020

Enric Vinaixa Bonet

Director general Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

V Convenio colectivo de trabajo de ámbito nacional de Cataluña para el sector de aparcamientos, estacionamientos regulados de superficie, garajes, servicio de lavado y engrase de vehículos para los años 2017-2022

Título preliminar

Artículo 1

Partes signatarias

Son partes firmantes del presente Convenio colectivo, de una parte el Consejo de Gremios de Garajes de Cataluña y la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (ASESGA) y de otra, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de la Comisión Obrera Nacional de Cataluña (CCOO), la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de la Unión General de Trabajadores (UGT), y la Unión Sindical Obrera de Catalunya (USOC) reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2

Eficacia y alcance obligacional

El presente Convenio colectivo se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 2 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta, obligando a las empresas y trabajadores y trabajadoras comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

A dicho efecto y en el ámbito en lo que afecta al presente convenio, sustituye en su integridad la Ordenanza laboral para las empresas de transportes por carretera y a cualquier acuerdo, pacto o convenio de cualquier rango normativo que para el mismo sector se hubiera acordado para prorrogar la vigencia de aquélla.

Con carácter supletorio y en aquello no previsto aquí, se aplicará el Convenio colectivo sectorial de ámbito territorial superior.

### Artículo 3

#### Ámbito funcional

El presente Convenio es de obligada observancia para todas las empresas, cuya actividad principal consista en la explotación de aparcamientos, garajes, servicios de lavado, engrasado, estacionamiento de vehículos en zonas reguladas de superficie, grúas de disciplina viaria, bien por concesión, bien por cesión por cualquier título lícito, bien por propiedad.

### Artículo 4

#### Ámbito territorial y personal

El presente convenio afectará a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de las empresas del sector comprendidas en el ámbito territorial de Cataluña.

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

### Artículo 5

#### Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor en la fecha de su firma y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022. No obstante, todos los incrementos salariales previstos en su artículo 32 bis, antigüedad, nocturnidad y aquellos complementos personales que se hallen establecidos con carácter de revalorizables, tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de 2017.

A efectos de liquidación de atrasos las partes firmantes recomiendan su aplicación desde el día siguiente a su firma, pudiendo realizarse, como máximo, durante el mes siguiente a su publicación.

### Artículo 6

#### Procedimiento para la revisión del convenio

La revisión del convenio podrá solicitarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes de éste, al menos con tres meses de antelación a la terminación de su vigencia.

La parte que formule la denuncia tendrá que entregar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Se seguirán los trámites administrativos procedentes.

Una vez denunciado el Convenio, se establece un periodo de negociación de 24 meses. Finalizado sin acuerdo dicho periodo, las partes someterán su discrepancia a mediación. De finalizar la mediación sin acuerdo, las partes podrán someterse de mutuo acuerdo a un arbitraje.

Durante los procedimientos mencionados en el punto anterior, y en tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

De no existir denuncia, el convenio se prorrogará tácitamente, por periodos anuales, revisándose los conceptos económicos de acuerdo con el IPC real del año natural inmediatamente anterior al de la prórroga.

### Artículo 7

#### Condición más beneficiosa

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores y trabajadoras tengan reconocidas a título personal por las empresas, a la entrada en vigor de este Convenio colectivo o de cualquier otro de ámbito inferior.

### Artículo 8

#### Vinculación a la totalidad

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el caso que la jurisdicción competente anule o invalide alguno de sus pactos. Si se diera este 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, con el fin de resolver el problema planteado. Si en el término de 45 días a partir del de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no consiguieran un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

### Artículo 9

#### Comisión mixta paritaria

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta de interpretación y seguimiento del cumplimiento del presente convenio.

Esta Comisión mixta estará integrada de forma paritaria por 4 representantes de las organizaciones sindicales y 4 de las organizaciones empresariales firmantes.

En el acta de su constitución la Comisión mixta, en sesión plenaria, escogerá dos secretarios o secretarias, uno/una por parte empresarial y otro/otra por parte sindical. Éste último será rotativo cada año.

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

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La Comisión que tomará los acuerdos, cuando corresponda, por mayoría de dos tercios de cada una de las representaciones, tendrá que reunirse al menos una vez al semestre.

La Comisión tendrá las funciones siguientes:

1) La interpretación del Convenio así como el seguimiento del cumplimiento de éste.

2) Entender, de forma previa y obligatoria en la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para eso, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este Convenio, sin que eso pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, de manera tal que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, ya que superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de este plazo.

Las decisiones que adopte la Comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas del presente Convenio.

3) Podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del Convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre aquellas cuestiones que las partes presentes en la Comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación de éste.

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

5) De conformidad con el artículo 92.2 del Estatuto de los trabajadores, esta Comisión será la encargada de emitir informe previo con el fin de proceder a la extensión del Convenio colectivo.

6) La elaboración de estudios que permitan a las partes firmantes la consecución de acuerdos para proceder a la progresiva reducción de las horas extraordinarias y a su sustitución por nuevas contrataciones.

7) Hacer un trabajo de seguimiento de los despidos objetivos.

8) Elaborar anualmente un documento que analice las medidas legales, que promuevan la contratación indefinida, vigentes en cada momento.

9) Entender de todas aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas de conformidad con lo establecido en el artículo 85 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores. Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, se deberá dirigir escrito motivado y razonado a esta Comisión quien deberá resolver en el plazo de 7 días. Si realizado este trámite, el conflicto siguiera sin resolverse, se abrirá la vía del procedimiento para la solución extrajudicial de conflictos, recogidos en el presente Convenio.

En todas aquellas materias en las que sea competente la Comisión paritaria del Convenio y no se alcancen acuerdos, se aplicaran los procedimientos de solución de conflictos previstos en las normas reglamentarias del Tribunal Laboral de Catalunya.

10) Cuántas otras funciones se deriven de aquello que se ha estipulado en este acuerdo.

El domicilio de la Comisión queda constituido a todos los efectos en las sedes de cada una de las organizaciones firmantes de modo rotativo y para cada uno de los años de vigencia del presente convenio:

Año 2017: Sede del Gremio de garajes - Rambla de Catalunya, 41, 1ª planta, 08007, Barcelona.

Año 2018: Sede de la FSC de CCOO: Vía Laietana, 16, 7ª planta, 08003, Barcelona.

Año 2019: Sede de la FNSMC de UGT: Rambla del Raval, 29-35, 3ª planta, 08001, Barcelona.

Año 2020: Sede de USOC: C/ Sant Rafael 38-42, 08001 Barcelona.

Año 2021: Sede del Gremio de garajes - Rambla de Catalunya, 41, 1ª planta, 08007, Barcelona.

Año 2022: Sede de la FSC de CCOO: Vía Laietana, 16, 7ª planta, 08003, Barcelona.

Título primero

De la relación laboral

Capítulo primero

## Condiciones de ingreso

### Artículo 10

#### Condiciones generales de ingreso del personal

En los centros de trabajo de nueva creación y en aquéllos en 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.

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

Las empresas están obligadas a entregar el contrato de trabajo (copia correspondiente al trabajador y trabajadora) a los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso en el plazo de cinco días después de la tramitación de éste en la oficina pública de colocación. Los contratos se extenderán de acuerdo con los modelos oficiales establecidos por la legislación vigente.

Para facilitar el objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como lo que establece el artículo 64.1 y 5 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Artículo 11

#### Periodo de prueba

A todas las personas que les es aplicable el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, una vez hayan superado el periodo de prueba, a menos que estén sujetos a una relación laboral temporal por haber pactado con la empresa alguna modalidad de contratación laboral de tal naturaleza.

Así, todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en diversos grupos profesionales:

Personal superior y mandos intermedios (jefe de servicios, jefe sección, encargado aparcamiento, jefe equipo estacionamientos regulados, jefe equipo áreas logísticas): seis meses.

Personal técnico: tres meses.

Personal administrativo y de explotación (excepto mandos intermedios): tres meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción y acogida, que afecten al trabajador y trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpirán, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo de éste, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

### Artículo 12

#### Del contrato de trabajo

Los contratos de trabajo, de cualquier modalidad, tendrán que formalizarse por escrito, en modelo oficial si existiera, quedándose un ejemplar cada una de las partes firmantes, de conformidad con la legislación vigente.

A los trabajadores y trabajadoras que les haya transcurrido o agotado el término máximo de su contrato formalizado, y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción, en la misma empresa y puesto de trabajo, adquirirán automáticamente la condición de fijo de la empresa, sujeto a relación laboral indefinida, a menos que la concatenación de contratos temporales esté permitida por la ley.

### Artículo 13

#### Subrogación

##### 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 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 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 contratas, 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.

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 1ª 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 1ª 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 IT o AT, en excedencia, vacaciones, permiso, por nacimiento de hijo, descanso maternal o situaciones análogas.

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

3. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno/a de los trabajadores mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

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

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 adquiridos 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 adscritos, las antigüedades y sus salarios, con respeto a la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal.

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 en el centro de trabajo si los hubiera.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante, con al menos 15 días hábiles de antelación a la fecha del inicio de la actividad de la empresa entrante, a excepción 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 las personas trabajadoras afectadas.

- Fotocopia de Relación Nominal de Trabajadores/as (RNT, antes TC2) y de Relación de liquidación de cotizaciones (RLC, antes TC1) 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, 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 persona afectada, en el que se haga constar que ésta 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 o entidad cesante, sucesor en la actividad y trabajador/a.

## Artículo 14

### Aspectos generales informadores del contrato de trabajo

Se aplicarán a todas las modalidades contractuales, tanto fijas o indefinidas como a temporales, las consideraciones siguientes:

- a) Las condiciones salariales y laborales que se establecen en este Convenio colectivo se refieren a relaciones laborales con la jornada normal establecida, por lo tanto, se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se ejecute y de la modalidad contractual establecida con el trabajador o trabajadora.
- b) Todas las personas trabajadoras disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, descanso entre jornadas y semanal, opciones formativas y el resto de condiciones laborales establecidas con carácter general en este Convenio colectivo, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción a lo que lleven trabajando en la empresa.
- c) La contratación de carácter temporal quedará limitada al veinticinco por ciento de la plantilla total de la empresa, exceptuando la contratación hecha por sustituciones de vacaciones.
- d) Las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo o a jornada parcial que deseen la renovación de su contrato, transformándolo a tiempo parcial o a jornada completa respectivamente, podrán hacerlo de común acuerdo con la empresa, estableciendo las nuevas condiciones laborales. No se considerará renovación de contrato la reducción de la jornada por guarda legal.

## Capítulo segundo

### Tipo de contrato de trabajo

## Artículo 15

### Contratos formativos

#### a) Contrato de trabajo en prácticas

Este tipo de contrato se regirá por las reglas siguientes:

- 1) El periodo de prueba no podrá ser superior a 30 días naturales para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores y trabajadoras que estén en posesión del título de Grado Medio, ni dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores y trabajadoras los/las que estén en posesión del título de Grado Superior. Si al término del contrato el trabajador o trabajadora continuara en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a los efectos de antigüedad en la empresa.
- 2) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder dos años. Cuando el contrato en prácticas se concierte por una duración inferior a dos años, las partes podrán prorrogar por periodos de seis meses, su duración sin que supere en ningún caso el mencionado periodo máximo de dos años.
- 3) El salario de los trabajadores y trabajadoras contratados/contratadas bajo la modalidad de prácticas será como mínimo del 65% de lo establecido en el Convenio colectivo, para la categoría profesional de que se trate, durante el primer año y del 80% en el segundo año, siempre que se trate de contratos a tiempo completo, de no ser así, percibirán el salario proporcional a la jornada contratada.

#### b) Contrato para la formación

De acuerdo con la naturaleza del contrato de formación se estima que determinadas categorías profesionales no son susceptibles de ser objeto de esta modalidad contractual, por la prácticamente nula formación profesional teórica que requieren dichas funciones y por el mínimo adiestramiento que comportan los mencionados cometidos.

El salario que tendrá que percibir este personal, referido a un tiempo de trabajo efectivo equivalente al 75% el primer año y el 85% el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en este Convenio colectivo, será en ese mismo porcentaje con respecto a la categoría que ocupe, y en todo caso no podrá ser inferior al 100% del SMI.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador o trabajadora no podrá ser contratado/a bajo esta modalidad por ésta o distinta empresa.

## Artículo 16

### Contrato a tiempo parcial

#### a) Régimen jurídico

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable a un trabajador o trabajadora a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador o trabajadora comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en este Convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, el contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo. En materia de formación continuada, será nula cualquier actitud empresarial que impida el acceso efectivo de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial a dicha formación en las mismas condiciones que los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año y su distribución, o el de días por iguales periodos, por los que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que estará en función de las horas hechas, en comparación con la jornada habitual y completa que se efectúe en el centro o establecimiento, siendo proporcional en el establecido en el Convenio colectivo para la categoría profesional correspondiente.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, excepto prueba en contra que acredite el carácter parcial de los servicios.

La jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial podrá realizarse de forma continuada, pudiendo ser partida, con una única interrupción, en aquellos contratos a tiempo parcial cuya jornada diaria sea igual o superior a 5 horas.

Los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, excepto en los supuestos a que se refiere el apartado 3 del artículo 35 del TRLET (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores).

#### b) Horas complementarias

El número de horas complementarias no podrá exceder el 50% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, siendo las horas complementarias a partir del 30% y hasta el 50% restante, de carácter voluntario para el trabajador/a. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder el límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado a), párrafo primero, de este artículo. El trabajador o trabajadora tendrá que conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

El pacto tendrá que fijar el número de horas complementarias a realizar, que no podrá ser superior al límite establecido en el párrafo anterior. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a los efectos de bases de cotización en la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. Al efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se tendrá que recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización en la Seguridad Social.

### Artículo 17

#### Contratos de duración determinada

##### A) Contrato eventual

1) La duración máxima de este contrato será de nueve meses dentro de un periodo de doce y en caso de concertarse por tiempo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los mencionados nueve meses como límite máximo acumulado. Los trabajadores y trabajadoras con contrato eventual que agoten el tiempo máximo de nueve meses y no continúen prestando sus servicios a la empresa, recibirán junto con la liquidación final una indemnización según legislación vigente.

2) Se podrá concertar este contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales de mercado, acumulación de tareas y exceso de demanda de servicios, aunque se trate de la actividad normal de la empresa. En todo caso, el contrato tendrá que consignar, con precisión y claridad, la causa o circunstancia que lo justifica y determinar la duración de éste.

##### B) Contrato de interinidad.

##### C) Contrato por obra o servicio determinado.

Además de los contenidos y objetos de este tipo contractual, de carácter general, se identifican como trabajos o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector, que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, las siguientes:

1) Temporadas de congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones y ventas especiales de servicios y productos propios o de terceros.

2) A través de esta modalidad contractual y aunque esté en un solo contrato de esta tipología, podrá ocuparse un

trabajador o trabajadora para que efectúe uno o diversos servicios, en uno o diversos establecimientos, siempre que estén en la misma localidad.

3) En todo caso, la duración de este tipo de contrato no será superior a los dos años.

Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta el mencionado plazo máximo cuando no haya denuncia o prórroga expresa y el trabajador o trabajadora continúe prestando servicios.

D) Fomento de la contratación indefinida.

A causa de las numerosas modificaciones legales que sufre este apartado, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a elaborar anualmente un documento que analice las medidas legales, que promuevan la contratación indefinida, vigentes en cada momento. El mencionado informe se adjuntará anualmente a la revisión salarial que cada año presentará la Comisión paritaria del Convenio para su pertinente publicación.

## Capítulo tercero

### Clasificación profesional

#### Artículo 18

### Clasificación profesional

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio colectivo es meramente enunciativa y no implica que se tengan que tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos, las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se tengan que tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requiere.

#### Artículo 19

### Grupos profesionales

El personal incluido en el ámbito de este Convenio colectivo se estructura sobre la base de los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan:

- A) Grupo profesional de personal superior y técnico.
- B) Grupo profesional de personal administrativo e informático.
- C) Grupo profesional de personal de explotación.

El encuadre de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de este Convenio, dentro de esta estructura profesional, y por lo tanto, la asignación a cada uno de ellos/ellas de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los factores siguientes: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Dentro de los grupos profesionales y de las divisiones orgánica y funcional, se ubicaran las denominadas categorías profesionales de técnicos, administrativos/administrativas, empleados/empleadas, operarios/operarias y subalternos/subalternas.

#### Artículo 20

### Definición del grupo profesional superior y técnico y de sus categorías profesionales

A) El grupo profesional del personal superior y técnico comprende a quien, en posesión de titulación superior, de Grado Medio, con diplomaturas de centros docentes de enseñanza laboral o profesional homologados, o faltos de titulación que acredite preparación derivada de la práctica continuada, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades sobre la organización, explotación, administración, etc., en el ámbito de la empresa. Lo constituyen las siguientes categorías profesionales:

#### A) 1) Técnico/a superior

Es aquel personal que estando en posesión de un título expedido por una escuela técnica superior o facultad universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia que tenga o no personal subordinado y efectúe o no, de forma habitual, funciones directivas.

#### A) 2) Técnico/a medio

Es aquel personal que teniendo la posesión de un título expedido por escuela técnica de Grado Medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente que tenga o no a cargo suyo, personal y ejerza o no funciones directivas.

#### A) 3) Diplomado/a

Es aquel personal que poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieren las condiciones exigidas, bien por las escuelas técnicas, bien por las facultades universitarias, llevan a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

## Artículo 21

### Definición del grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales

B) 1. El subgrupo profesional del personal administrativo comprende a quien, bajo las directrices de la Dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que aquélla asigne, ejecuta de forma habitual las funciones propias de la administración de la empresa, en su ámbito. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

#### B) 1.1.) Jefe/jefa de servicios

Es quien bajo las instrucciones de la Dirección se responsabiliza de la organización, gestión y funcionamiento de los diversos departamentos o servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al personal que requieren estos departamentos o servicios.

#### B) 1.2.) Jefe/jefa de sección

Es quien a las órdenes del jefe/jefa servicios, si existe, se encarga de la organización, gestión y dirección de una o diversas secciones de que se componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que dependen de él.

#### B) 1.3) Oficial administrativo/a

Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa, ejercitándolas, con iniciativa y responsabilidad y que puede tener o no personal bajo su supervisión.

#### B) 1.4) Auxiliar administrativo/a

Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales, un poco complejas y, en general, aquellas funciones fundamentalmente mecánicas y con poca iniciativa.

B) 2. El subgrupo profesional del personal de informática comprende a quien ejecuta de forma habitual las funciones propias de sistemas operativos y organización:

#### B) 2.1) Analista de procesos de datos

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

#### B) 2.2) Programador/a

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

#### B) 2.3) Operador/a

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.

## Artículo 22

### Definición del grupo profesional de explotación y sus categorías profesionales

El grupo profesional de explotación se compone de quien, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los diversos trabajos y tareas propias de la explotación y correcto funcionamiento de los establecimientos o centros de trabajo de las empresas, que le son encargados de acuerdo con su oficio o conocimientos específicos. Está formado por las siguientes categorías profesionales:

#### C) 1) Encargado/a de aparcamiento/auto-lavado

Es quien tiene a sus órdenes el personal de unos o más establecimientos o centros de trabajo, así como la atención directa y la conservación de las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de éstas, 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. Tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y tiene que poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encargue su superior. Confeccionará el cuadro de turnos de servicios del personal a sus órdenes, teniendo atención de los relevos, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes/clientas sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc. que le manifiesten. Tendrá que verificar diariamente el control de caja y la recaudación.

Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el puesto de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, se reducirán las horas de trabajo de los días laborales inmediatamente siguientes de manera que el cómputo de horas de trabajo semanales no exceda de 44 horas.

### C) 2) Agente de estacionamientos de materias peligrosas

Es el trabajador o trabajadora que poseyendo la formación precisa en la gestión y vigilancia de materias peligrosas, realiza las tareas de control y catalogación de vehículos de materias peligrosas en los recintos fijados por la empresa al efecto y según los programas que se lo indiquen. Será igualmente responsable de aquellas otras tareas complementarias que la gestión del aparcamiento de materias peligrosas requiera, destacando, entre otros, las siguientes:

1. Recepción y control de los vehículos que entran en el aparcamiento.
2. Separación de vehículos si van vacíos o cargados y por materias en este segundo supuesto.
3. Manejo y control de las cámaras de vigilancia.
4. Realización de rondas para la vigilancia y la detección de posibles fugas de las cisternas, así como para el control de todo el perímetro del aparcamiento.

### C) 3) Agente de aparcamiento

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

La recogida, valoración y cobro de tickets, el cobro de los diversos servicios de engrasado, lavado, la verificación y el control de caja, 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 la empresa y el cobro de recibos.

El control de accesos al centro de trabajo o establecimiento, la atención de todas sus instalaciones, manteniéndolas en perfecto estado de utilización para el público, efectuando la puesta en marcha o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y el resto de aparatos mecánicos o electrónicos, para ello podrá realizar tareas básicas de mantenimiento y engrase, pintura y limpieza, tratándose de funciones elementales que no requieran de conocimientos previos o especialización, siempre que se garanticen los medios de seguridad y protección necesarios, así como formación específica, que se concretarían de la forma siguiente:

- Las empresas se obligan a facilitar la formación necesaria, la adaptación de las evaluaciones de riesgos laborales, el suministro de los EPI (Equipo de Protección Individual) que se requieren, sin olvidar la necesidad de adaptar el puesto de trabajo para las personas que pudieran ser declarados aptos con restricciones.

- También supone la entrega de las herramientas y maquinaria necesarias para el desarrollo de tales funciones, así como el vestuario y elementos de protección específicos identificados en la evaluación de riesgos o en la normativa sobre prevención de riesgos aplicable, si este fuera el caso.

- Para los casos de trabajadores que prestan servicios en más de un centro de trabajo durante la misma jornada laboral, se tendrá en cuenta esta circunstancia como criterio limitativo, teniendo en cuenta que no puede suponer una carga de trabajo superior a la que sería normal.

- La realización de estas funciones vendrá acompañada de la contratación periódica de servicios especializados de mantenimiento y limpieza, salvo que se disponga de personal específico para el desarrollo de esas funciones.

- En todo caso se excluye de estas funciones la limpieza de sanitarios.

En ningún caso las funciones de mantenimiento o limpieza podrán constituir una justificación para extinguir contratos de las personas internas o externas que llevaban a cabo estas tareas.

La atención a los clientes/clientas del establecimiento que pidan información, en relación con los servicios o productos que tenga la empresa a disposición del público en general e informará de sus condiciones y precios, tomará nota de los encargos y los trasladará a su superior jerárquico.

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

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 por el personal adscrito a esta categoría, sin que esta actividad tenga la consideración de servicio de video-vigilancia.

### C) 3) bis. Agente de centro de atención y 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 ayuda 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 centro de atención y control y las diversas herramientas de gestión de la información.

Al personal que, a la entrada en vigor del presente Convenio ya ejerciera estas funciones, no les será de aplicación la categoría de agente hasta cumplir 3 años de antigüedad, sin perjuicio de aquellos que hubieran ingresado como auxiliares de entrada, que seguirán el calendario de homologación previsto en la disposición transitoria segunda.

#### C) 4) Auxiliar de aparcamiento

Es aquel trabajador o trabajadora la misión del cual consiste en el 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 el correcto funcionamiento de todo eso.

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, a menos que haya establecido otras condiciones, individualmente.

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 por el personal adscrito a esta categoría, sin que esta actividad tenga la consideración de servicio de video-vigilancia.

Esta categoría se equipará al salario y categoría de agente en las tablas que correspondan a cada provincia, consolidándose la categoría de agente a los tres años de antigüedad en la categoría.

#### C) 5) Agente de mantenimiento

Es aquel personal con conocimientos sobre mecánica, electricidad, electrónica y el resto de oficios relacionados con las instalaciones y máquinas de los centros de trabajo o establecimientos de la empresa, que tiene a su cargo el mantenimiento, atención y reparación. Vigilará en todo momento su correcto funcionamiento y perfecto estado de conservación, efectuando estas tareas él mismo o mediante sus ayudantes, tanto los necesarios controles y pruebas rutinarias como las operaciones que sean necesarias para la buena marcha de estas instalaciones.

#### C) 6) Auxiliar 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.

Esta categoría se equipará al salario y categoría de agente en las tablas que correspondan a cada provincia, consolidándose la categoría de agente a los tres años de antigüedad en la categoría.

#### C) 7) Agente de auto-lavado

Es el/la responsable de todas las instalaciones, del cobro de los servicios, de la puesta en marcha y funcionamiento del tren de lavado, de su primario mantenimiento y de realizar las reparaciones que no necesiten la asistencia de personal externo especialista. En centros de trabajo unipersonales por turno, en los que dependa de un/una máximo/a responsable, -propietario/a o encargado/a- esta será la categoría profesional que ostentará esta única persona trabajadora.

#### C) 8) Auxiliar de auto-lavado

Es el trabajador o trabajadora que bajo la directriz de su superior en el establecimiento, ejecuta las tareas de lavado, utilizando maquinaria de todo tipo, llevando a cabo su elemental mantenimiento, de secado de vehículo y el cobro de los servicios.

Esta categoría se equipará al salario y categoría de agente en las tablas que correspondan a cada provincia, consolidándose la categoría de agente a los tres años de antigüedad en la categoría.

#### C)9) Personal de limpieza

Es aquel personal mayor de dieciocho años, contratado específicamente para la limpieza general del centro de trabajo o establecimiento, así como para el mantenimiento de la higiene y salubridad de las instalaciones y servicios de uso público.

### Artículo 23

Categorías profesionales específicas de estacionamientos regulados de superficie, grúas de disciplina vial y áreas logísticas

#### D) 1) Jefe/jefa de equipo de estacionamientos regulados

Es el trabajador o trabajadora que, además de las funciones, de inspector/a y controlador/a de zona de estacionamiento regulado, lleva a cabo tareas que requieren una mayor responsabilidad, como pueden ser la recogida y cuadro de los cajeros, la elaboración de cuadrantes de turno, aquellas tareas administrativas que requiera la zona de estacionamiento

regulado, etc. De la misma manera, podrá tener a su cargo a los diferentes controladores/as que operen en su turno de trabajo.

#### D) 2) Inspector/a/agente de estacionamientos regulados

Es el trabajador o trabajadora que formula denuncias por infracción de las ordenanzas municipales reguladoras del servicio de estacionamiento controlado. En caso de tener atribuida administrativamente la competencia de ratificación de las citadas denuncias, esta función será parte de sus cometidos.

Es el trabajador o trabajadora que, en los estacionamientos regulados de superficie, controla el aparcamiento y el tiempo de estacionamiento de los vehículos, verifica los tickets instalados, es responsable de la puesta en marcha y cierre de los parquímetros, de su funcionamiento y correcto mantenimiento y práctica, tanto las liquidaciones que se le ordenen como el vaciado de éstos, cuando hace falta. Da aviso a la persona competente en la materia de las posibles infracciones que detecta. Por todo eso, en la mayoría de casos, tendrá que utilizar aparatos electrónicos e informáticos elementales.

#### E) 1) Gruista

Es el trabajador o trabajadora que poseyendo permiso de conducir que lo habilita para sus funciones, tiene que efectuarlas con la diligencia exigible por la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento básico y limpieza de la grúa.

#### E) 2) Administrativo/a de depósito

Es el trabajador o trabajadora que bajo la supervisión de su inmediato superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción, y salida de vehículos, como fotocopia de partes de grúa, documentos similares, descarga y archivo de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en el ordenador, encargándose del cobro de las tasas correspondientes, la caja, el teléfono, la atención al público, así como cualquier otro trabajo necesario para la realización de estas funciones.

#### F) 1) Jefe/jefa de equipo áreas logísticas

Es el trabajador o trabajadora que, en su turno de trabajo, tiene a su cargo a un equipo de conductores/as, siendo responsable de las operaciones que éstos llevan a cabo en el área logística, así como tomando las iniciativas que tenga atribuidas en su cargo para la mejor gestión y operatividad del área logística. De la misma manera, tendrá especial atención en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, el control de presencia de los conductores a su cargo y su correcta uniformidad.

#### F) 2) Técnico/a de expediciones de área logística

Es el personal que, en las áreas logísticas se responsabiliza de la expedición para el transporte de los vehículos, así como de otras tareas administrativas derivadas del almacenaje y traslado de los mismos.

#### F) 3) Verificador/a de área logística

Es el personal que se responsabiliza en los parques logísticos de la recepción y comprobación del buen estado, de los vehículos entregados para stock y/o transporte.

Este trabajo podrá también estar asumido por el encargado/a o responsable del área logística.

#### F) 4) Conductor/a aparca coches de área logística

Es el personal que poseyendo permiso de conducir B1 o asimilable, realiza las tareas de movimientos de vehículos en los recintos fijados por empresa, según los programas que se le indiquen. Será igualmente responsable de aquellas otras tareas complementarias que la explotación del área logística requiera.

### Capítulo cuarto

#### Organización del trabajo y movilidad

##### Artículo 24

#### Facultades organizativas del trabajo

La organización del trabajo en los establecimientos, centros de trabajo y dependencias de las empresas es facultad de su dirección, de acuerdo con lo que prevé legalmente y convencionalmente.

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

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

Adscribir y encuadrar trabajadores y trabajadoras 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 máxima y

efectiva funcionalidad.

Fijar cuando corresponda, los rendimientos exigibles, tanto de los centros de trabajo o establecimientos como de los puestos de trabajo que formen parte, todo eso de conformidad con aquello que está previsto en los artículos 20, 64 y concordantes en el Estatuto de los trabajadores.

Cualquier otra facultad necesaria para el buen funcionamiento del servicio que se presta a los centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector, ejercitadas de acuerdo con la legalidad vigente.

## Artículo 25

### Rendimientos productivos

De conformidad con aquello que está previsto en los artículos 5a) y 20.2 del Estatuto de los trabajadores, éstos realizarán la prestación de sus servicios y espacios concertados con las empresas, de conformidad con los principios de buena fe y diligencia en sus puestos de trabajo.

Las empresas podrán implantar, consecuentemente, los sistemas de grabación del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores y trabajadoras, que crea convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras a las empresas.

En estos casos, los trabajadores y trabajadoras tendrán que adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador o trabajadora se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa le indique en el ejercicio regular de sus funciones directivas, considerándose que el tipo de actividad que desarrolla el sector y sus empresas depende, en gran manera, de la captación y mantenimiento del mayor número de clientes posibles. A estos efectos se fomentará la formación en técnicas de calidad, por parte de las empresas.

Por lo tanto, sostener los niveles de ocupación adquiridos depende del cumplimiento de estas instrucciones en relación con la prestación del servicio y de la plena satisfacción de la clientela.

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

## Artículo 26

### Movilidad funcional

Con el objeto de que los trabajadores y trabajadoras mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la Dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otros trabajos o funciones conformes con sus grupos profesionales, aunque no encajen dentro de la categoría que ostente el trabajador o trabajadora.

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

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

La movilidad funcional se hará sin perjuicio de la dignidad del trabajador o trabajadora 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 este caso mantendrá la retribución original. No podrán invocarse las causas de despido objetivo ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación, en los supuestos de realización de trabajos diferentes de los habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

A menos que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo si coincide con su jornada habitual, teniendo que abonar siempre a los trabajadores y trabajadoras los gastos ocasionados por el desplazamiento.

## Artículo 27

### Trabajos de categoría profesional superior

En razón a una mejor organización las empresas podrán destinar a los trabajadores y trabajadoras a realizar funciones y trabajos propios una categoría profesional superior, del mismo grupo profesional.

La realización de funciones superiores a las de la categoría profesional que ostente el trabajador o trabajadora, por un periodo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, permitirá al trabajador y trabajadora solicitar ascensos o la cobertura de la vacante correspondiente a estas funciones desarrolladas, salvo en los casos en que éste o ésta tengan contrato indefinido y la persona sustituida tenga derecho a la reserva de su puesto de trabajo y recupere su puesto en un plazo superior al señalado en este artículo. Si es preceptivo, se procedería a la promoción interna temporal. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

## Artículo 28

## Trabajos de categoría profesional inferior

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

### Artículo 29

#### Polivalencia funcional

Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador o trabajadora desarrolle un puesto de trabajo que comporte funciones propias de más de una categoría profesional.

En estos casos, corresponderá otorgar al trabajador o trabajadora la categoría profesional y retribuciones que sean prevalentes en relación con las restantes tareas y funciones complementarias concurrentes a su puesto de trabajo, con independencia que pertenezcan a categoría profesional diferente de la suya.

### Artículo 30

#### Movilidad geográfica

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo que establece el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador o trabajadora de su lugar habitual donde presta servicios a otro donde la Dirección de empresa interesa su prestación laboral.

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de trabajo de empresa a otro, que exija un cambio de residencia del trabajador o trabajadora, éste o ésta tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ocasione, de conformidad todo eso con el mencionado artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, abonándose el kilometraje a cargo de la persona trabajadora, de existir, a razón de 0,20 euros por kilómetro.

En el caso de desplazamiento se estará igualmente en aquello que dispone el artículo 40.4 del Estatuto de los trabajadores.

### Capítulo quinto

#### Promoción laboral y ascensos

### Artículo 31

#### Ascensos

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos trabajadores y trabajadoras que en cualquier caso efectuaran las empresas de conformidad con lo que dispone este Convenio colectivo, se establece el ascenso profesional dentro de las empresas, mediante la libre designación de la Dirección y en empresas de 50 o más trabajadores, por concurso oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos.

El tribunal calificador constará de un mínimo de tres personas, dos por parte de la Dirección y una por parte de los trabajadores y trabajadoras. Lo presidirá siempre quien designe la empresa para el concurso concreto.

La primera cosa que hará el tribunal será dar a conocer, con carácter previo al proceso de selección, los criterios de evaluación así como los méritos a tener en cuenta, que tendrán que ser proporcionales a las características del puesto a cubrir.

Será facultad de la representación de los trabajadores y trabajadoras recibir información previa de los concursos a fin de que tengan tiempo suficiente para nombrar a su representante, así como información de las restantes promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de la empresa.

En este sistema de concurso o evaluación objetiva, el tribunal tendrá que valorar alguna o todas estas circunstancias en la confección de la puntuación: antigüedad del trabajador, titulación adecuada, conocimiento del puesto, historial profesional, desarrollo ocasional del puesto a cubrir y, si procede, pruebas específicas.

Las empresas interesadas podrán efectuar la promoción de su personal por un sistema de evaluación de la capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

Se garantizará, en cualquier caso, la igualdad de oportunidades en el 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 y trabajadoras por cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, afiliación política o sindical; igualmente se respetará la igualdad en el acceso a cualquier puesto de trabajo, por parte del hombre o de la mujer, sin discriminación de ninguna parte, así como de los trabajadores y trabajadoras temporales o eventuales que sólo tendrán las limitaciones que, en razón de su modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

Los puestos de trabajo, cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y especial confianza de la Dirección, 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 sexto

### Conceptos y estructura salarial

#### Artículo 32

##### Conceptos salariales

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

Tablas salariales (anexo 1).

#### Artículo 32 bis

##### Incremento salarial

Para los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 el incremento salarial será el siguiente: se aplicará el IPC del año natural inmediatamente anterior, con un mínimo del 1,25% y un tope del 2,5%. Tal y como consta en las tablas salariales anexas:

- Año 2017- 1,6%

- Año 2018- 1,25%

- Año 2019- 1,25 %

Para el resto de años, una vez conocido el IPC oficial, se reunirá la Comisión paritaria para firmar las tablas correspondientes.

#### Artículo 33

##### Principio de no discriminación

La prestación de un trabajo de igual valor tiene que retribuirse con el mismo salario, sin ninguna discriminación.

#### Artículo 34

##### Conceptos no salariales

No tendrán la consideración de salario las cantidades recibidas por los trabajadores y trabajadoras en concepto de indemnizaciones o suplementos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones, rescisiones de contratos, despidos y jubilaciones.

#### Artículo 35

##### El salario: su abono y acreditación

El salario, a menos que se indique otra cosa en el contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador o trabajadora por una actividad productiva normal y dentro de la jornada ordinaria establecida. Por lo tanto, a quien no realice la jornada prevista en este Convenio colectivo, de forma injustificada, percibirá el salario proporcional 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 y trabajadora serán satisfechas por éste, siendo nulo todo pacto en contra.

El personal podrá recibir anticipos a cuenta del salario acreditado por el trabajo realizado antes de que llegue el día indicado para el abono. En ningún caso el anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a recibir cuando corresponda, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se solicita expresamente.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al trabajador o trabajadora individualmente y como justificante del pago realizado, ya sea en soporte papel o por vía telemática. Cuando el trabajador o trabajadora lo solicite expresamente en papel, se atenderá individualmente, siempre que exista una justificación.

Este recibo se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a menos que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras se haya establecido otro modelo, que contendrá, con la debida claridad y separación, los diferentes conceptos retributivos que componen el salario del trabajador, así como las deducciones que corresponden.

#### Artículo 36

##### Estructura del salario

En estructura del salario se distinguirá el salario base y los complementos del salario.

Se considerará salario base la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo u obra, en función de su calificación profesional.

Se consideran complementos salariales las cantidades que, si procede, se tengan que añadir al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador o trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de empresa.

Los complementos salariales tendrán que quedar incluidos necesariamente en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo: comprenderán aquellos complementos que tenga que recibir, si procede, el trabajador o trabajadora, en razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción diversa de aquello que sería la retribución por su calificación 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 idioma, nocturnidad, etc.

De calidad o cantidad de trabajo: el trabajador y trabajadora los recibirá, si corresponde, en razón a una mejor calidad o una mejor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

De naturaleza personal: serán aquellos complementos que el trabajador o trabajadora percibe por algún tipo de vinculación o característica personal. Tienen la consideración de consolidables.

En materia de absorción y compensación estará en aquello que dispone el Estatuto de los trabajadores.

## Artículo 37

### Antigüedad

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

1º Se abonará un porcentaje no acumulable, de acuerdo con la escala siguiente:

- A los tres años de antigüedad se recibirá el 3% sobre el salario base.
- A los cinco años de antigüedad se recibirá el 5% sobre el salario base.
- A los diez años de antigüedad se recibirá el 10% sobre el salario base.
- A los quince años de antigüedad se recibirá el 15% sobre el salario base.
- A los veinte años de antigüedad se recibirá el 20% sobre el salario base.
- A los veinticinco años de antigüedad, se recibirá el 25% sobre el salario base.

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

3º Los trabajadores y trabajadoras que en la entrada en vigor de este Convenio colectivo estén recibiendo un complemento personal derivado de escalas de antigüedad no vigentes actualmente, lo continuarán percibiendo, quedando garantizada su condición de no absorbible, consolidable y actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del trabajador o trabajadora.

## Artículo 38

### Pagas extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la paga de marzo, consistirán en el abono de 30 días de salario base más antigüedad. La gratificación de julio tiene que ser abonada como fecha límite el día 15 del indicado mes.

La paga de Navidad será abonada antes del quince de diciembre y la paga de marzo se hará efectiva antes del quince de marzo del año natural en curso. En ningún caso podrá fraccionarse el pago de las indicadas gratificaciones.

## Artículo 39

### Horas extraordinarias

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractual establecida o, en todo caso, de la que este Convenio colectivo establece. Su ejecución tendrá carácter voluntario para el personal, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o por prevención de daños extraordinarios.

Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extras autorizadas legalmente.

Las tablas de retribución de horas extraordinarias para la provincia de Barcelona se unen como anexo 2.

Las horas trabajadas por encima de la jornada establecida en el presente Convenio se satisfarán con un recargo de 75% para las provincias de Tarragona, Lleida y Girona. Estos recargos se aplicarán sobre la hora normal y, de común acuerdo, se podrá optar por la compensación en días de descanso con el mismo incremento. Se entenderá por hora normal el valor del salario base anual más la antigüedad, dividido entre el número de horas que conforman la jornada

anual.

#### Artículo 40.1

##### Plus de lavado

El trabajador o trabajadora adscrito/a al servicio de lavado no automático y de engrasado recibirá una prima fija (ver anexo 3) por el conjunto de todos los servicios realizados en cada vehículo.

#### Artículo 40.2

##### Plus de desplazamiento

Se establece el plus desplazamiento a razón de (ver anexo 3) cuando el desplazamiento se efectúe en vehículo propiedad de la persona trabajadora.

#### Artículo 40.3

##### Plus de quebranto de moneda

Se establece el quebranto de moneda a razón del 1,5 por mil de la recaudación de dinero en efectivo que cada trabajador y trabajadora individualmente y manualmente realice con carácter mensual, con un mínimo de (ver anexo 3) euros mensuales.

#### Artículo 41

##### Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, a menos que el salario se haya establecido atendiendo que el trabajo es nocturno, por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el importe de la hora en salario base más antigüedad.

#### Capítulo séptimo

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

#### Artículo 42

##### Jornada

La jornada laboral, con una proyección semanal de 40 horas de trabajo efectivo, será de 1.776 horas anuales efectivas de trabajo.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse del lunes al domingo, con los descansos entre jornada y semanal correspondientes, en turnos mañana, tarde o noche cuando se trabaje las 24 horas por día y con un mínimo y un máximo de trabajo por día, siempre que en cómputo mensual, bimensual o trimestral se adapte al módulo de jornada de 40 horas semanales efectivas.

A más tardar dentro del primer trimestre del año se establecerá un calendario laboral específico para cada trabajador y trabajadora o puesto de trabajo, en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos, las vacaciones y los turnos y horarios diarios o semanales, cuadrando necesariamente al total de la jornada anual.

En aquellas empresas que por aplicación del calendario laboral se supere el número de horas anuales de trabajo establecidas en Convenio colectivo, pactarán con la representación de los trabajadores y trabajadoras donde exista, o si procede, directamente con los trabajadores y trabajadoras, el exceso, bien como horas extraordinarias, bien en días de descanso compensatorio.

Se establecen 20 minutos de descanso para el bocadillo para los trabajadores y trabajadoras que realicen jornada continuada. Este periodo tendrá la consideración de trabajo efectivo. En cada empresa se adecuará la aplicación de este periodo de forma que no perjudique la prestación del servicio y dentro del centro de trabajo. En ningún caso, se abonará un mayor importe por este periodo ni tendrá carácter de hora extraordinaria.

Los integrantes de la Comisión paritaria redactarán una propuesta de texto para incorporar al Convenio un reglamento que establezca como organizar y documentar las obligaciones en materia de registro de jornada introducidas en el ordenamiento jurídico a través de la reforma del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo.

#### Artículo 43

##### Descanso semanal

El descanso mínimo semanal será de dos días, a excepción de las semanas en que se produzcan cambios: inicio o finalización de vacaciones, situaciones de enfermedad, etc.

No obstante, todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio colectivo que estén exceptuados de descanso dominical, tendrán que efectuar el descanso laboral en cualquiera de los seis días siguientes al domingo. Aquellas empresas en que lo requieran los turnos de trabajo o aquéllas en que el número de trabajadores y trabajadoras lo permita, establecerán el correspondiente turno de descanso a fin de que los trabajadores y trabajadoras puedan efectuar su descanso en domingo, al menos dos veces al mes. Cuando por enfermedad o accidente de alguna de las

personas trabajadoras, vacaciones o para disfrutar alguno de los permisos que figuren en el artículo 46 del presente Convenio colectivo, no puedan mantenerse estas condiciones, estos/estas trabajadores y trabajadoras efectuarán su descanso en cualquiera de los seis días siguientes al domingo.

#### Artículo 44

##### Días festivos

Las festividades abonables y no recuperables serán retribuidas por las empresas a todo su personal, de acuerdo con el salario del Convenio colectivo. Al personal que por el programa de trabajo, cuadrante, establecido por la empresa, le corresponda trabajar en cualquiera de éstas, recibirá el salario real correspondiente al día trabajado incrementado en un 175%, más una gratificación adicional (ver anexo 3).

Aquellas empresas que abonan estas festividades como horas extraordinarias, no estarán obligadas a satisfacer el importe establecido anteriormente, ni al abono de la mencionada gratificación.

De la misma manera, la gratificación adicional antes señalada ascenderá a (ver anexo 3) cuando el festivo coincidente con la jornada de trabajo sea el 25, 26 de diciembre o el 1 de enero, de estos festivos tan sólo podrá coincidir uno con la jornada efectiva de trabajo de cada uno de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, excepto adscripción voluntaria. El pago de este complemento por festivo trabajado se retribuirá en las jornadas de trabajo establecidas entre las 22h de la víspera del festivo y las 22h del festivo en cuestión.

#### Artículo 45

##### Vacaciones

La licencia anual reglamentaria consistirá en 30 días naturales que serán abonados a razón de 30 días de salario real, el día hábil anterior a su inicio. Para la determinación del salario real a recibir durante el mes de vacaciones, se tendrá en cuenta la media del salario real percibido durante los tres meses anteriores. Las vacaciones se realizarán durante el periodo de junio a septiembre de cada año, quedando este asunto sometido a la organización y necesidades de cada empresa dentro de los cuatro meses. En ningún caso el periodo de vacaciones podrá iniciarse en festivo.

Si, como consecuencia de la distribución del cuadro de vacaciones, a un trabajador o trabajadora se le asignan vacaciones fuera del periodo de junio a septiembre y diciembre, éste tendrá derecho a disfrutar 33 días.

Cuando este particular periodo de disfrute obedezca a una petición de la persona trabajadora, que tuviera especial interés en ello, le corresponderán solo 30 días naturales.

En ningún caso las vacaciones son compensables económicamente y su realización efectiva caducará, a menos que exista acuerdo expreso entre las partes, el último día del año natural correspondiente.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutarlas 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 acabado el año natural a que correspondan.

Asimismo, esta opción de disfrute de vacaciones también corresponderá en los restantes supuestos de incapacidades en los términos regulados en el párrafo 3º del artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores, que son los siguientes: incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### Artículo 46

##### Permisos retribuidos

Las empresas concederán a sus trabajadores y trabajadoras los siguientes permisos, por los conceptos que se detallan y que abonarán a razón del salario convenio más la antigüedad:

a) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho siempre que no haya dispuesto de este permiso en los 5 años anteriores: 18 días.

b) En caso de muerte del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos/hijas, nietos/nietas, hermanos/hermanas, abuelos/abuelas, abuelos/as políticos, padres políticos y hermanos/hermanas políticos: 3 días si el hecho sucede en la misma provincia y 6 días si sucede fuera de ésta.

c) 2 días en los casos de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o 5 si se necesita un desplazamiento fuera de la provincia.

En los casos b y c el permiso podrá realizarse de forma discontinua mientras persista la situación. El mismo tratamiento tendrá, en estos casos, los que convivan con el trabajador.

d) En caso de operación u hospitalización de familiares descritos en el apartado c, el permiso necesario para visitarlos hasta ocho horas distribuidas (fraccionadas, o no) durante una semana.

e) Por nacimiento de hijo/a, adopción legal o acogida: 1 día laboral que se disfrutará indistintamente durante los primeros 12 meses. Este permiso mantendrá su vigencia en tanto que se mantengan diferencias entre progenitores, en el permiso legalmente establecido para este caso.

f) Por cambio del domicilio habitual: 2 días.

g) Por la consulta al médico especialista: el trabajador o trabajadora presentará a la empresa el correspondiente volante del médico de cabecera que proponga la visita al médico especialista y posteriormente el trabajador o trabajadora tendrá que justificar documentalmente el tiempo utilizado. En la segunda y posteriores visitas al especialista, con el justificante de éste será suficiente.

h) 1 día de permiso al año que la empresa y el trabajador y trabajadora acordarán mutuamente la fecha de su disfrute.

i) 1 día por boda de un pariente de primer grado.

j) A los trabajadores y trabajadoras que ostenten cargo de representación sindical se les concederá el permiso horario que legal o convencionalmente esté establecido.

k) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber supone la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, la empresa puede pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa.

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

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

Artículo 46 bis

Conciliación de la vida familiar, igualdad y violencia de género

A) Acoso sexual

La Dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas como prevé el artículo 54, del presente Convenio colectivo, en función de la gravedad del hecho.

B) Ley de Violencia de Género

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los/las trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en la Ley orgánica 1/2004, sobre Medidas de protección integral contra la violencia de género, y donde se reconocen los siguientes derechos a los/las trabajadores/as víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación como orientación:

Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: el/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, mediante 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.

Cambio de centro de trabajo: el/la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligado 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 estos 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 tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Finalizado este periodo, la trabajadora podrá optar entre volver a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

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

Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a prestación: el contrato de trabajo se extinguirá por decisión del/de la trabajador/a que se vea obligado/a a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Reconociendo como causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

## C) Adecuación a Ley de Igualdad

### C.1 Protección a la maternidad

1 Si los resultados de la evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales (LPRL) revelaran un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión hacia el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2 Cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que al régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta tendrá que ocupar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

3 El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación en el anterior puesto.

4 En el caso que, incluso aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiera 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.

5 Lo indicado anteriormente será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificara el médico que, en régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

6 Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia: en el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la empresa abonará complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, hasta completar el 100% de la base reguladora de la trabajadora afectada por la suspensión.

### C.2 Flexibilidad horaria

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años (o la edad que determine la legislación vigente) o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogida 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 cualquier 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 correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas, justificando su necesidad.

La reducción de jornada contemplada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. Sin embargo, si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute para el cuidado del lactante y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora. Ésta deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación tanto de inicio como la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### C.3 Protección al embarazo y a la maternidad

#### 1) Permiso por cuidado de lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de Cataluña que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes), 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 éste 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 siempre que se justifique su necesidad.

La reducción de jornada prevista en este apartado constituye un derecho individual de los trabajadores sin que pueda transferir 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 puede limitar su

ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que debe comunicar por escrito.

Cuando las dos personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute se puede extender hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

## 2) Suspensión con reserva del puesto de trabajo

a.- El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, debe suspender el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de la persona progenitora diferente de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que deberán disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previsto en el artículo 68 del Código Civil.

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 biológica o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en 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, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada una de las personas progenitoras para el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, se podrá distribuir a voluntad de aquellas, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Sin embargo, la madre biológica puede anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de estos períodos, se comunicará a la empresa con una antelación mínima de quince días.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

b.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora. Seis semanas se disfrutarán a jornada completa de manera obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o en la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de estos períodos, se comunicará a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que 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 este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c.- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a.- y b.- tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija diferente del primero.

d.- Estos derechos son individuales del trabajador sin que pueda transferir su ejercicio a otra persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora.

e.- La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de estos derechos. Cuando las dos personas progenitoras, adoptantes, guardadores o acogedoras que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

f.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto 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.

g.- La persona trabajadora se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

3) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración, 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 acogida, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

#### C.4 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

Las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en promover medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Eso supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género.

El punto de salida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente Convenio se establezcan, como medidas de acción positiva.

Estableciéndose la obligación en todas las empresas de implementar las medidas necesarias para fomentar la igualdad, así como la de realizar planes de igualdad en las empresas con más de 50 trabajadores, incluyendo en éstas, las que alcancen este número de personas trabajadoras sumando las de todos sus centros de trabajo, independientemente que se traten de diferentes concesiones, de acuerdo con los plazos legales.

### Capítulo octavo

#### Suspensión y extinción de la relación laboral

##### Artículo 47

##### Excedencias

Las excedencias podrán tener carácter de voluntarias o forzosas. La excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente comportará reserva de puesto de trabajo y computará su duración a los efectos de antigüedad.

Todas las excedencias se solicitarán por escrito y, a menos que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores y trabajadoras que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

A) 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 que se trate tenga acreditada representatividad suficiente.

El trabajador o trabajadora en excedencia forzosa tendrá que reincorporarse a la empresa en el término máximo de los treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este periodo de suspensión contractual.

De no realizarla en este plazo se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador o trabajadora pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento un nuevo periodo de excedencia forzosa.

B) Excedencia voluntaria: el trabajador y trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años.

Este derecho solamente podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador y trabajadora si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa.

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

C) Excedencia por el cuidado de hijos; duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogida, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

D) Excedencia por el cuidado de familiares dependientes, que no tengan actividad retribuida; duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no se pueda valer por sí mismo.

Común a los supuestos de excedencia C) y D):

- 1) La excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- 2) Computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.
- 3) El trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido el citado periodo, la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### Artículo 48

##### Extinción del contrato de trabajo

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas del contrato de trabajo son las establecidas en la legislación vigente o por acuerdo entre los trabajadores y trabajadoras y la Dirección de un establecimiento o una empresa.

Con respecto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del trabajador o trabajadora se establece que quien desee cesar voluntariamente de sus servicios a la empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

Personal superior, técnico y administrativo: un mes natural.

Resto de personal: quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador o trabajadora de esta obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le descuente 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.

De cumplimentar el trabajador y trabajadora el preaviso estipulado, si la empresa no le entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y eso no se debe al rechazo injustificado de ésta por parte del trabajador, éste tendrá derecho a que se le aplique al importe de la liquidación final, a partir del mencionado día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

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

#### Artículo 49

##### Premio de fidelidad/vinculación

Cuándo un trabajador o trabajadora, de edad superior a 50 años y antigüedad mínima de 10 años, cause baja definitiva en la empresa, tendrá derecho a recibir en concepto de premio de fidelidad/vinculación, y en función del número de años de prestación continuada de servicios en aquélla, una compensación económica consistente en los siguientes importes brutos: (revisión +0,3% (2013) -1% (2014) + 0% (2015) + 1,6% (2016) + 1,1% (2017) + 1,2% (2018).

- Con 10 años de servicio en la empresa: 1.238,56 euros.

- Con 20 años de servicio en la empresa: 2.477,11 euros.

- Con 25 años de servicio en la empresa: 3.096,40 euros.

Estas cantidades, cuyo importe se mantendrá inalterable durante toda la vigencia del Convenio, se abonarán en un único pago, en la fecha que el trabajador o trabajadora cause baja definitiva en la empresa. Igualmente, la pérdida de poder adquisitivo que sufrirá este concepto durante la vigencia del presente Convenio se tendrá en cuenta en las negociaciones del Convenio que sustituirá al presente.

##### Excepciones:

- Este premio no se percibirá en los casos en que la extinción del contrato se produzca por despido procedente.

- En caso de que la baja en la empresa derive de incapacidad permanente total, no se tendrá en cuenta el factor edad, y solo será por antigüedad.

- Cuando la baja sea producto de una excedencia voluntaria.

- Este premio también se percibirá en los casos en que la extinción del contrato se produzca por decisión empresarial, con derecho a indemnización, cuando dicha indemnización fuera inferior al importe del premio, siempre que se cumplan los requisitos de edad y antigüedad del primer párrafo de este artículo. En tal caso, la persona trabajadora tendrá derecho a la diferencia.

#### Artículo 50

## Jubilación especial, parcial y obligatoria

1. Jubilación anticipada. Los trabajadores y las trabajadoras podrán acceder a la jubilación anticipada en los términos, con las condiciones y los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.
2. Jubilación parcial. El personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, podrá acogerse a la normativa sobre jubilación parcial, teniendo que ser aceptada por la empresa, siempre que se verifiquen los requisitos legales establecidos.
3. Jubilación obligatoria. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo debe cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por cien de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. A estos efectos la persona trabajadora deberá solicitar a la entidad gestora y presentará a la empresa, la correspondiente certificación de cotizaciones realizadas a la Seguridad Social.

La solicitud y la presentación mencionadas en el párrafo anterior tendrían que formalizarse, como mínimo, el mes anterior a la fecha que cumpla la edad legalmente establecida.

Esta medida estará vinculada a objetivos coherentes con la política de empleo, tales como: la mejora de estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevas personas trabajadoras o cualquier otros que favorezcan la calidad del empleo. En este sentido la empresa que promueva una jubilación obligatoria deberá poder acreditar que la medida viene justificada por alguna de las siguientes situaciones:

- Reducción del porcentaje de contratación temporal en los 6 meses anteriores o en los 6 meses posteriores a la medida.
- Transformación en indefinido de al menos un contrato temporal por cada jubilación forzosa.
- Garantía de mantenimiento del nivel de empleo del centro de trabajo durante un período no inferior a 6 meses.
- La contratación de al menos dos personas por cada jubilación obligatoria con contrato indefinido o con contrato de duración determinada no inferior a 3 meses de duración en un plazo de 4 semanas desde la efectividad de la medida.

## Capítulo noveno

### Régimen disciplinario

#### Artículo 51

##### Clases de faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores y las trabajadoras al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y, si procede, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con aquello que disponen los artículos siguientes:

#### Artículo 52

##### Faltas leves

Se consideran 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 puesto de trabajo sin causa o motivo que lo justifique, aunque sea por poco tiempo, siempre que este abandono no sea perjudicial al despliegue de la actividad productiva de empresa o cause daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en este caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre que no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en este caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia en aquello laboral, como el cambio de residencia habitual.
6. La falta de acondicionamiento o de aseo personal cuando eso 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 eso se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
8. No respetar las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no comporten riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo en la jornada laboral. Si estas discusiones produjeran escándalos o barullos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

#### Artículo 53

## 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 15 minutos en cada una ellas y sin causa que lo justifique.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. No respetar 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, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
5. La desobediencia a los/las superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual del trabajador y la trabajadora o comporte riesgo para la salud o la vida, tanto de él como de otros compañeros.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativas al propio trabajador o trabajadora o a sus compañeros y compañeras.
7. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para uso propio instalaciones o bienes de empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se tenga la oportuna autorización.
8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
9. Proporcionar datos reservados o información de empresa a personas ajenas sin la debida autorización para eso.
10. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hecho inusual 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 o la trabajadora tengan a su cargo.
13. La embriaguez ocasional durante el trabajo así como encontrarse afectado, también ocasionalmente y durante el trabajo, por sustancias calificadas como drogas o estupefacientes.
14. Utilizar los vehículos de los clientes para dormir, escuchar la radio, etc.
15. Dormir en horas de trabajo.
16. La reincidencia en cualquier falta leve dentro del trimestre cuando haya habido amonestación por escrito de la empresa.

## Artículo 54

### Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses o veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos en el 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 desarrollo del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para los instalaciones o maquinaria de la empresa.
5. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifestadas durante el trabajo.
6. El mal trato de palabra u obra, o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en todo eso ofensas verbales o agresiones físicas de naturaleza 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, de perjuicio grave a sus compañeros o a terceros, o daños graves en la empresa.
8. El abuso de autoridad, el acoso moral y el acoso sexual.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. La desobediencia continuada o persistente.

11. Abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de trabajo de mando o responsabilidad, o cuando eso ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente laboral para el trabajador, sus compañeros o terceros.

12. La apropiación del importe de los servicios prestados, sea cuál sea su cuantía, así como no entregar tickets, dejar de sellarlos o de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, a menos que sean vehículos abandonados o autorizados por la empresa, y en general, cualquier ocultación, sustracción o manipulación con fin análogo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diversa naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción que haya cobrado firmeza.

## Artículo 55

### Sanciones aplicables

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

B) Faltas graves:

a) Suspensión de ocupación y sueldo uno a diez días.

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de ocupación y sueldo de once a treinta días.

b) Despido.

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

El mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta.

La repercusión del hecho en los otros trabajadores y trabajadoras y a la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, a los trabajadores y las trabajadoras de empresas de más de 50 y a los y las que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán escuchados además del interesado, los restantes miembros de la representación a la cual pertenece, si existe.

La obligación de instruir expediente contradictorio al representante aludido anteriormente se mantiene hasta el año siguiente al cese en el mencionado cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores y las trabajadoras afiliados/as a un sindicato, habrá que, con carácter previo a la imposición de esta medida, dar audiencia a los Delegados sindicales de empresa, si existen, o en la sección sindical si estuviera constituida en ésta.

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

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

## Título segundo

### Del procedimiento para la solución de los conflictos

## Artículo 56

### Procedimiento para la solución de los conflictos

A los efectos de la solución de los conflictos colectivos que puedan originarse, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores y las trabajadoras y de las empresas, se someten expresamente a los procedimientos de mediación y conciliación previstos por el Tribunal Laboral de Cataluña en su reglamento.

## Título tercero

### De la formación profesional

## Artículo 57

### Formación profesional

Todos los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por este Convenio colectivo tienen derecho a que se les facilite

por parte de las empresas, en la medida en que sea posible y sin que 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 escolar, de formación profesional de primer y segundo grado, de diplomaturas o licenciaturas universitarias o de cursos de formación ocupacional específica de aplicación a la actividad del sector, los trabajadores y las trabajadoras afectados y afectadas por este Convenio colectivo tendrán derecho:

a) A permisos retribuidos para asistir a exámenes.

b) A disfrutar del periodo de vacaciones, de forma continuada o partida, para poder preparar exámenes finales, pruebas de aptitud, etc. y siempre que eso permita el normal ejercicio de la actividad del centro de trabajo o establecimiento.

c) A escoger, en el supuesto de ser posible y trabajándose a turnos en el centro de trabajo o establecimiento, aquél que sea más adecuado para la asistencia a cursos formativos, siempre que se haya acreditado lo suficiente ante la Dirección y no se condicione la realización del trabajo.

En todos los casos, los trabajadores y las trabajadoras tendrán que acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a estos beneficios.

Los cursos de reciclaje y otros 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 hora ordinaria.

De esta manera, entendemos que la formación continua obligatoria para la obtención del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), es reciclaje profesional para aquellos trabajadores y trabajadoras que para desarrollar su trabajo necesiten ostentar el permiso de conducir C1, C1+E, C o C+E y/o D1, D1+E, D o D+E.

La Comisión paritaria de forma directa o en régimen de concierto con centros oficiales homologados o reconocidos, organizará de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores y las trabajadoras afectados y afectadas por este Convenio colectivo, con el fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el sector, así como su adaptación a las modificaciones técnicas operadas o previstas para los puestos de trabajo de los diversos establecimientos o centros de trabajo de las empresas del sector.

Si los trabajadores y las trabajadoras solicitaran 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.

La Comisión paritaria, en este específico ámbito, tendrá las funciones siguientes:

Fomentar la formación de los trabajadores y las trabajadoras dentro de su ámbito de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en su ámbito.

Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores y trabajadoras del sector en Cataluña.

Además de las funciones propias de la Comisión relacionadas anteriormente, ésta promoverá las cuestiones siguientes:

a) Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.

d) Contribuir a la formación profesional.

Título cuarto

Derechos de representación del personal y sindicales

Artículo 58

Derechos sindicales y de reunión de las personas trabajadoras del sector

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador y toda trabajadora a sindicarse libremente a un determinado sindicato, a realizar reuniones, captar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos Delegados de personal o miembros de Comités de empresas que participen como miembros titulares en las Comisiones negociadoras de los Convenios colectivos, les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en sus espacios negociadores y durante toda su duración, siempre que el mencionado Convenio colectivo se aplique a la empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras 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 todos los casos por el Comité de empresa o Delegado de personal, si lo hubiera, o por el trabajador o la trabajadora del centro o establecimiento promotor de ésta, siempre que con carácter previo se haya hecho entrega 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 menos en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicios las 24 horas del día, en este caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección el momento de la celebración de la asamblea así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo reúne las condiciones pertinentes para eso. En caso contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización para la realización de una asamblea en sus instalaciones si no se cumplen por parte del promotor las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubiera transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea efectuada 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 en que el único punto del orden del día sea la información sobre la negociación colectiva que se aplica a los trabajadores y las trabajadoras de las empresas, establecimientos o centros de trabajo de que se trate.

De conformidad con aquello expuesto en el artículo 61, los trabajadores y las trabajadoras escogidos/as para desarrollar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su sindicato y que se tengan que dedicar por completo al desarrollo de estas funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure esta situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que lo soliciten antes de un mes a contar de la fecha del cese en el mencionado cargo.

## Artículo 59

### Derechos de la representación legal de las personas trabajadoras

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

a) Ser informados por la Dirección de la empresa:

Sobre despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y bienes, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revisten la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y todos los documentos que se entreguen a los socios.

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

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

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

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

En relación con las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índice de siniestralidad, movimiento de cese e ingresos y ascensos y boletines de cotización Relación Nominal de Trabajadores (RNT, antes TC2) y de Relación de liquidación de cotizaciones (RLC, antes TC1) de la Seguridad Social.

b) A ejercer una tarea de control o supervisión sobre las materias siguientes:

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 todas las acciones legales que crea oportunas delante de la empresa y los organismos específicos o tribunales.

La ejecución y realización de planes de formación aplicables al ámbito de la empresa.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que de forma preceptiva se entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores y las trabajadoras en misión mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores y trabajadoras de las empresas usuarias, a los efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que pertenece 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 y trabajadoras de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse delante de las mismas reclamaciones de trabajadores y trabajadoras con respecto a la empresa de trabajo temporal de qué dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas con vistas al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de sus empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de género y de oportunidades y una política racional de fomento de la ocupación. Velarán en concreto para que las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre salud laboral y prevención de riesgos y las prescripciones de los reglamentos que la desarrollan establecen.

Los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional de todo lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, incluso después de abandonar su cargo, y en especial, en todas aquellas cuestiones que la Dirección declare materia reservada.

## Artículo 60

### Cuota sindical

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

Para eso se entregará a la Dirección un documento firmado por el trabajador o la trabajadora en que con claridad se expresará la orden o autorización del descuento, el importe, la central sindical destinataria así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a que se tenga que transferir la cantidad retenida.

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

## Artículo 61

### Garantías sindicales de la representación legal de las personas trabajadoras

Ningún miembro 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, a menos que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se basen o tengan su fundamento en la actuación del trabajador y la trabajadora en el ejercicio legal de su representación.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, se tramitará expediente contradictorio en que serán escuchados, además del interesado, el Comité de empresa o restantes Delegados de personal y el Delegado sindical de la organización a que pertenezca, en el caso que fuera conocida por la Dirección de la empresa su sección sindical.

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

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desarrollo 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 estas tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas, en razón de su cargo y volumen de empresa, con un mínimo de 20 horas mensuales en empresas de menos de 50 trabajadores y trabajadoras y 35 horas mensuales para empresas de 50 o más trabajadores.

Se podrá, en el ámbito de una misma empresa, acumular el crédito horario de los diversos miembros del Comité de empresa o Delegados de personal en uno o algunos de sus compañeros, pudiendo en estos casos quedar relevado del trabajo sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia se comunicará previamente a la empresa indicando el periodo de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin sobrepasar el máximo aquí establecido podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical que disponen los miembros del Comité de empresa o Delegados de personal, con el fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

En estos casos, previa comunicación a la empresa y si el servicio lo permite, se podrá acumular el crédito horario trimestral, que legal o convencionalmente corresponda.

## Título quinto

Seguridad y salud laboral

Los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y los diversos reglamentos que la desarrollan.

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 conseguir que las condiciones de trabajo, si es que así fuera, representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores.

En todo caso, los planteamientos, actuaciones y grabaciones que conjuntamente empresas y trabajadores y trabajadoras lleven a cabo, sin condicionar la actividad irán encaminados a conseguir una mejora en la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras afectados/as.

De acuerdo con la legislación vigente, en la elaboración, desarrollo y aplicación de planes de salud y seguridad en el trabajo, así como en los de prevención de riesgos laborales, participarán si existieran, los representantes sindicales de los trabajadores y trabajadoras así como las organizaciones sindicales, según sea el ámbito de actuación del plan.

Si no hay, tomarán parte los trabajadores y las trabajadoras del centro de trabajo o de la empresa.

Durante la vigencia de este Convenio colectivo las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos, un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y la salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando corresponda, se efectuará la evaluación de los medios y puestos 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, las empresas, de acuerdo con los dictámenes y asesoramientos de los servicios de prevención, y si procede de 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 pueda contener, así como su puesta en conocimiento, bien de los representantes de los trabajadores, o si no hay, de los trabajadores y trabajadoras afectados.

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

Las empresas proporcionarán al personal afectado por este Convenio colectivo una revisión médica anual realizada por especialistas médicos. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados se comunicarán al trabajador o la trabajadora para su conocimiento.

Si se demostrara, en supuestos de maternidad, que el puesto de trabajo que ocupa la embarazada representa un riesgo apreciable para la trabajadora, la Dirección propiciará si eso estuviera a su alcance, un cambio de puesto de trabajo que elimine esta situación de riesgo apreciable, durante el tiempo que dure la situación de embarazo.

De no ser así, la trabajadora podrá acogerse si así lo reconoce el servicio médico de la Seguridad Social, a la situación de incapacidad temporal.

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

Los trabajadores y trabajadoras afectados/as por este Convenio colectivo tienen derecho a la información y formación sobre la maquinaria y tecnología utilizada y sobre todos los restantes aspectos del proceso laboral que de alguna forma pueda representar riesgo para la salud o seguridad personal en el trabajo.

En especial, las empresas están obligadas a formar específicamente al trabajador y trabajadora sobre los riesgos que, si procede, puedan existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarias para su eliminación.

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

Los Delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, de acuerdo con la escala siguiente:

- Hasta 49 trabajadores, 1 delegado de prevención.
- De 50 a 100 trabajadores, 2 delegados de prevención.
- De 101 a 500 trabajadores, 3 delegados de prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores, 4 delegados de prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores y trabajadoras el Delegado/a de prevención será el Delegado de personal. En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores y trabajadoras habrá un Delegado/a de prevención que será escogido por y entre los Delegados de personal.

Finalmente, el empresario está obligado a informar periódicamente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras si hay, sobre la evolución de la salud y la seguridad de los trabajadores, índices de absentismo y sus causas, accidentalidad y sus consecuencias, índice de siniestralidad, estudios que se realizan sobre 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 y trabajadoras.

A los efectos de facilitar a las empresas el cumplimiento de la normativa de salud laboral y al amparo del artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se constituye un Comité sectorial integrado por dos miembros de la representación sindical, y dos miembros de la representación empresarial, propuestos por la Comisión paritaria, que velarán y colaborarán con las empresas para la correcta aplicación de la ley.

1. Comité sectorial para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario que desarrollará programas con la finalidad de difundir e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como hacia los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Los integrantes de este órgano paritario deberán tener formación específica hacia el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva.

Los contenidos concretos de los programas y actuaciones se determinarán de manera expresa y se recogerán en el Convenio colectivo.

2. El ámbito de actuación de este órgano y programas serán el de empresas con plantillas de hasta 50 trabajadores/as y que no tengan representación sindical. Se aplicarán criterios de prioridad, como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva, u otros criterios objetivos que por acuerdo se estimen convenientes.

Las actividades o tareas a desarrollar no deben interferir en las actuaciones de los servicios de prevención (propios o externos), ni a las otras entidades preventivas que den soporte a las empresas.

3. La realización de visitas a las empresas se planificará bajo el principio de paridad. Deberán ser previamente comunicadas por el órgano paritario y aceptadas por aquéllas. La realización de las mismas se efectuará de manera conjunta o por cada una de las partes, a consideración del órgano paritario.

Dichas visitas se llevarán a cabo por personas especializadas con formación específica hacia el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva, y su denominación concreta, como agentes sectoriales de prevención, permitirá identificarlos como instrumentos para la consecución de los objetivos acordados a los programas o en la negociación colectiva de referencia.

Los resultados e informes hacia dichas actuaciones se trasladarán a la empresa y al órgano específico sectorial correspondiente.

Las actuaciones e informes serán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el artículo 37.3 de la LPRL.

4. La negociación colectiva acordará la vigencia de los programas de actuación que se lleven a cabo. El órgano específico sectorial realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, que someterá a las organizaciones firmantes del Convenio colectivo.

Título sexto

Otras mejoras

Artículo 63

Complemento IT (Incapacidad Temporal)

a.- En el caso del trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad común, la empresa abonará el equivalente al 50% del salario convenio durante los 3 primeros días de baja, y complementará el abono de la prestación económica por este concepto hasta el 95% del salario convenio a partir del 4º día (inclusive) con un límite de 33 días en cada proceso de incapacidad.

b.- En los casos de accidente laboral se recibirá el 100% de la base reguladora de la Seguridad Social por contingencias profesionales del mes anterior a la baja, así como en las enfermedades o intervenciones que requieran hospitalización, o el reposo domiciliario posterior a una intervención quirúrgica con un máximo de 50 días.

Artículo 64

## Seguro de invalidez y muerte

Las empresas afectadas por este Convenio colectivo se comprometen dentro de los noventa días siguientes al registro del presente Convenio colectivo, a constituir un seguro de accidentes para el caso de invalidez o muerte para todos/as sus empleados/as afectados por este Convenio colectivo, asegurando un capital de 36.000,00 euros por persona.

Los riesgos que se produzcan con ocasión o como consecuencia del trabajo, se cubrirán de acuerdo con el desglose siguiente:

- 1) Muerte.
- 2) Gran invalidez.
- 3) Invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad.
- 4) Invalidez total que le incapacita para el ejercicio de su trabajo habitual.

## Artículo 65

### Ropa de trabajo

Las empresas están obligadas a facilitar a su personal, dentro del primer mes del año, un mono de trabajo, a menos que por costumbre o normas anteriores tengan derecho a uniforme de verano y otro de invierno, al año. Los trabajadores y las trabajadoras que desarrollen sus funciones en medios húmedos o con grasas tienen derecho, además, a calzado adecuado, -botas- cada año. Todo el personal tiene derecho a una pieza de abrigo cada dos años y el personal uniformado a dos pares de zapatos.

Las piezas de invierno se facilitarán antes del primero de noviembre y las de verano antes del primero de mayo.

Aquellas empresas que no faciliten la ropa de trabajo a su personal tendrán que abonar la cantidad que el trabajador y la trabajadora justifique haber invertido para este concepto, mediante la exhibición de la factura.

## Artículo 66

### Ayuda a personas discapacitadas

En el seno de cada empresa se podrán establecer ayudas a las personas trabajadoras discapacitadas, en función de las circunstancias que concurran en cada caso.

### Disposiciones adicionales

#### Primera

##### Edición del libro del Convenio

Las asociaciones empresariales signatarias de este Convenio colectivo autonómico, se comprometen, dentro del primer trimestre siguiente a la publicación de dicha norma en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, a sufragar los gastos de la edición del libro del Convenio colectivo, para facilitar las tareas divulgadoras, mediadoras y formativas, tanto a las empresas como a los trabajadores y las trabajadoras del sector, en relación con el contenido y conocimiento de lo que establece el referido Convenio colectivo general.

Las organizaciones sindicales más representativas a nivel de Cataluña signatarias de este Convenio colectivo, se comprometen a realizar una acción sindical dentro del sector, constructiva y enfocada a una opción formativa basada en la calidad del servicio prestado y en la divulgación de los contenidos del presente Convenio colectivo.

#### Segunda

##### Inaplicación del Convenio

En los supuestos de inaplicación del Convenio a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, se estará a las causas y procedimiento que prevé dicho precepto.

En caso de que las partes no alcancen un acuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las dos partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse y, en caso que en el seno de ésta no se alcanzara un acuerdo, se estará a los procedimientos previstos en el artículo 56 del presente Convenio.

Si después de estos últimos procedimientos no se hubieran solucionado las discrepancias, será aplicable lo dispuesto en el último párrafo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) (esto es, sometimiento a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o, en su caso, órgano correspondiente de la comunidad autónoma).

Se guardará absoluto sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por parte de la empresa.

El incumplimiento de los mecanismos previstos en este artículo, en ausencia de acuerdo, determinará la obligación de la empresa de cumplir escrupulosamente con el contenido íntegro del presente Convenio colectivo.

Los mecanismos previstos en el presente artículo serán también de aplicación en los casos de subrogación, casos en que la empresa adjudicataria acredite serias dificultades para hacer efectivos los acuerdos colectivos conseguidos al margen de este Convenio.

## Tercera

### Asistencia jurídica

Cuando una persona trabajadora estuviera citada para juicio relacionado con su trabajo en la empresa, su comparecencia será de inexcusable cumplimiento, el tiempo empleado será considerado como trabajo efectivo y la empresa le facilitará asistencia letrada.

### Disposiciones transitorias

#### Primera

##### Registro horario

Se encomienda a la Comisión paritaria la elaboración de textos para la incorporación al Convenio de las previsiones que resulten necesarias en materia de control y registro horario, en un plazo no superior a un mes desde la firma del presente.

#### Segunda

##### Categoría de nuevo ingreso

a.- En el año 2016 se estableció una categoría de nuevo ingreso para los establecimientos de aparcamiento y auto-lavado con un salario inicial garantizado de 14.000€ brutos anuales a equiparar a las categorías de agente de aparcamiento o auto-lavado respectivamente, y de 15.000€ brutos anuales para zona regulada a equiparar a categoría de inspector/agente de zona regulada.

b.- El salario para la categoría de entrada para las funciones del/de la agente de aparcamiento o auto-lavado se equipará al salario de agente en las tablas que correspondan a cada provincia, consolidando la categoría de agente.

c.- La categoría de entrada en aparcamientos y auto-lavado tendrá la denominación de auxiliar de entrada, creándose al efecto una tabla en la que se especifiquen los incrementos para cada uno de los años. Asimismo, para la categoría de entrada en estacionamiento regulado se creará una nueva categoría con la denominación de inspector de entrada y una tabla salarial con los incrementos correspondientes.

d.- La fórmula para el incremento de cada año, será la siguiente:

##### Auxiliar de entrada aparcamiento o auto-lavado:

2017: 14.000€ + 20% diferencia con auxiliar de aparcamiento/auto-lavado

2018: 14.000€ + 40% diferencia con auxiliar de aparcamiento/auto-lavado

2019: 14.000€ + 60% diferencia con auxiliar de aparcamiento/auto-lavado

2020: 14.000€ + 80% diferencia con auxiliar de aparcamiento/auto-lavado

2021: 14.000€ + 100% diferencia con auxiliar de aparcamiento/auto-lavado

A partir de 31/12/2021 (no inclusive): salario de agente de aparcamiento/auto-lavado, siempre que ostente 3 años de antigüedad.

##### Inspector de entrada estacionamiento regulado:

2017: 15.000 € + 20% diferencia con inspector/agente zona

2018: 15.000 € + 40% diferencia con inspector/agente zona

2019: 15.000 € + 60% diferencia con inspector/agente zona

2020: 15.000 € + 80% diferencia con inspector/agente zona

2021: 15.000 € + 100% diferencia con inspector/agente zona

Esto supone que a las nuevas contrataciones se les aplicará el salario de entrada estipulado para cada año con las tablas salariales creadas al efecto de manera que a la finalización del plazo establecido para la equiparación, la categoría de auxiliar de entrada desaparecerá, pasando automáticamente a la categoría de auxiliar de establecimiento, si aún no alcanza los tres años de antigüedad y la de agente si ya los alcanzó. En el caso de la categoría de inspector de entrada, desaparecerá pasando automáticamente a la de inspector.

El expresado pacto de equiparación conlleva la equiparación funcional de dichas categorías con la de agente e inspector, respectivamente, de las tablas salariales desde el inicio de la vigencia de este acuerdo.

## Tercera

### Garantías de empleo

Esta nueva categoría se introduce en el año 2016 como consecuencia de una excepcional situación económica, pero no se permitirá que las categorías de entrada se utilicen para contratar trabajadores y trabajadoras con menor salario al

objeto de sustituir a los trabajadores y las trabajadoras actualmente contratados/as.

#### Cuarta

##### Convergencia de categorías

a) A través del anterior Convenio, para el año 2016 las categorías de aparcamientos preexistentes de las tablas provinciales quedaron refundidas y sustituidas por las categorías de auxiliar y agente de aparcamiento, auto-lavado, mantenimiento y personal limpieza, cuyos salarios son los que se reflejan en la tabla del anexo I.

b) No obstante lo anterior, la equiparación se producirá gradualmente, de modo que, de entrada, los trabajadores y trabajadoras afectados/as por esta medida mantengan sus salarios actuales (con los incrementos del artículo 32 bis aplicables al anterior salario de convenio 2013-2016), y dichos salarios se incrementarán posteriormente, hasta llegar a la citada equiparación durante los siguientes cinco años a la finalización de la vigencia de este Convenio y según la siguiente tabla:

2017: Salario 2016+20% diferencia con agente

2018: Salario 2016 + 40% diferencia con agente

2019: Salario 2016 + 60% diferencia con agente

2020: Salario 2016 + 80% diferencia con agente

2021: Salario 2016 + 100% diferencia con agente

Los porcentajes indicados se refieren a la diferencia inicial del año 2016, y se han establecido con la voluntad que los incrementos sean equivalentes para cada año. Hasta la equiparación total. Dada la naturaleza excepcional de la presente equiparación funcional y retributiva, en el caso de los trabajadores y las trabajadoras que perciban salarios por encima de Convenio en base a complementos personales que compensen por la polivalencia funcional, el incremento derivado de esta equiparación será compensable y absorbible, incluso en el caso de que estos trabajadores y trabajadoras tengan reconocido el carácter no compensable ni absorbible de dichos complementos, en cuyo caso la presente norma constituirá una excepción, y en caso alguno podrá justificar que otros incrementos de Convenio pudieran dar lugar a compensación y absorción.

c) El expresado pacto de equiparación conlleva la equiparación funcional de dichas categorías con la de agente de las tablas salariales desde el inicio de la vigencia del presente Convenio.

d) A partir del 1 de enero de 2019 la única equiparación posible será la que se estipula en el artículo 22.C)4) auxiliar de aparcamiento, 22.C6) auxiliar de lavado y 22.C8) auxiliar de mantenimiento, en su último párrafo.

e) Asimismo, todas las personas que tuvieran reconocido un salario superior al que se refleje en tablas desde la firma de este Convenio, mantendrán la diferencia como un complemento ad-personam que no será compensable ni absorbible.

#### Quinta

##### Servicio militar derogado

El texto abajo indicado no se aplicará en tanto la legislación vigente mantenga abolido tanto el servicio militar forzoso como la prestación social sustitutoria, en caso contrario se reincorporará al articulado del presente Convenio.

El personal que se incorpore al servicio militar forzoso o a la prestación social sustitutoria y que lleven un mínimo de un año al servicio de la empresa, recibirán en las fechas normales de su abono las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, siempre que venzan durante su permanencia en filas y siempre que al incorporarse no hubiera solicitado la baja definitiva.

De la misma manera se restauraría la situación de excedencia forzosa por prestación del servicio militar o sustitutivo y durante toda la duración de éste.

#### Sexta

##### Permiso por nacimiento de hijo/a

En el supuesto que la normativa referente a la equiparación del descanso por nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a fuese derogada o no alcanzase la equiparación con la madre, volvería a ser vigente el permiso de tres días para este supuesto.

##### Disposiciones finales

#### Primera

El aparcamiento gratuito del personal se negociará libremente en el ámbito de empresa y el trabajador, siempre que la empresa considere que las condiciones del local lo permiten.

#### Segunda

Ambas partes recuerdan a todos los trabajadores y trabajadoras y empresarios del sector la prohibición existente de fumar en los locales públicos y cerrados.

## Tablas salariales

### Nomenclátor de grupos y categorías:

A) Personal superior/a y técnico/a

A-1) Técnico/a superior/a

A-2) Técnico/a medio/a

A-3) Diplomado/a

B) Personal administrativo/a e informático/a

B) a.1) Jefe/a de servicios

B) a.2) Jefe/a de sección

B) a.3) Oficial administrativo/a

B) a.4) Auxiliar administrativo/a

B) b.1) Analista de procesos

B) b.2) Programador/a

B) b.3) Operador/a

C, D, E, F) Personal de explotación

C-1) Encargado/a aparcamiento

C-2) Agente estacionamiento materias peligrosas

C-3) Agente aparcamiento\*

C-3 BIS) Agente centro de atención y control

C-4) Auxiliar aparcamiento\*

C-5) Agente mantenimiento

C-6) Auxiliar de mantenimiento

C-1.b) Encargado/a de autolavado

C-7) Agente de autolavado\*

C-8) Auxiliar de autolavado\*

C-9) Personal de limpieza

D-1) Jefe/a equipo zona regulada

D-2) Inspector/a//agente zona regulada

E-1) Gruista

E-2) Administrativo/a de depósito

F-1) Jefe/a equipo área logística

F-2) Técnico/a expediciones área logística

F-3) Verificador/a área logística

F-4) Conductor/a aparca coches

### Nomenclátor de provincias:

Barcelona = BCN

Tarragona con más de 300 plazas = T>300

Tarragona entre 150 y 300 plazas = T<300

Tarragona con menos de 150 plazas = T<150

Lleida con más de 150 plazas = Ll>150

Lleida con menos de 150 plazas = Ll<150











C-3)	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05
C-3 BIS)	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05
C-4)	12,63	13,28	13,90	15,15	16,43	17,69	18,96	20,22
C-5)	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05
C-6)	12,63	13,28	13,90	15,15	16,43	17,69	18,96	20,22
C-1.b)	13,72	14,41	15,09	16,45	17,83	19,20	20,56	21,95
C-7)	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05
C-8)	12,63	13,28	13,90	15,15	16,43	17,69	18,96	20,22
C-9)	12,63	13,28	13,90	15,15	16,43	17,69	18,96	20,22
D, E, F								
D-1)	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88
D-2)	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88
E-1)	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88
E-2)	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42
F-1)	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88
F-2)	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88	17,88
F-3)	16,97	16,97	16,97	16,97	16,97	16,97	16,97	16,97
F-4)	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05	16,05

### Anexo 3

#### Complementos salariales

	2017	2018	2019	2020
Artículo 40.1: Plus de lavado	1,27	1,29	1,30	1,32
Artículo 40.2: Plus de desplazamiento	0,29	0,30	0,30	0,31
Artículo 40.3: Plus de quebranto de moneda	6,04	6,11	6,19	6,26
Artículo 44: - Días festivos (gratificación adicional)	14,67	14,85	15,04	15,23
Artículo 44: Días festivos (25, 26 diciembre o 1 enero)	36,22	36,67	37,13	37,60