

### III. Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución 3/2024, de 13 de febrero, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2023 a 2025*

202402130105070

III.709

Visto el texto correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2023 a 2025 (Código número 26000615011992), que fue suscrito con fecha 10 de noviembre de 2023, de una parte, por la Asociación de Empresas de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de La Rioja, en representación empresarial y, de otra, por las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CCOO), Unión Sindical Obrera (USO), y Unión General de Trabajadores (UGT), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

#### ACUERDA

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

Segundo. Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 13 de febrero de 2024.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

#### **Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, y Aparcamientos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2023, 2024 y 2025**

#### CAPÍTULO I

#### **Partes que lo concertan, legitimación y eficacia**

##### *Artículo 1. Partes negociadoras.*

El presente Convenio ha sido negociado y firmado por representantes de la Asociación de Empresarios de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de La Rioja, adscrita a la FER, de la Central Sindical Unión Sindical Obrera (USO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT), reconociéndose ambas partes la representatividad y legitimación suficientes para su negociación, de acuerdo con lo previsto en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Así mismo, Comisiones Obreras (CCOO) participa en la negociación de este convenio como Sindicato más representativos.

##### *Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las Organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones, entidades, así como empresas y personas trabajadoras, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal

y territorial durante el período de vigencia, sin perjuicio de lo establecido al efecto en el artículo 82 y 84 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO II

### Ámbitos de aplicación

#### Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio será de obligatoria aplicación para todas aquellas empresas que, dentro de su ámbito territorial, desarrollen alguna o varias de las siguientes actividades:

- a) Guarda y/o vigilancia de vehículos automóviles, sea cual sea el negocio jurídico por el que se efectúe.
- b) Lavado, engrase, y cuidado o mantenimiento de vehículos automóviles.
- c) Explotación de aparcamientos de vehículos automóviles, bien de concesión, bien mediante cesión por cualquier título lícito, bien en propiedad.

#### Artículo 4. *Ámbito territorial y personal.*

El presente Convenio será de obligada aplicación en todos los centros de trabajo ubicados en cualquier localidad de la Comunidad Autónoma de La Rioja, aún cuando las empresas tengan su domicilio social fuera de la demarcación territorial de esta Comunidad.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todas las personas trabajadoras que, durante su vigencia, presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas encuadradas en el ámbito funcional, cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten, sin otras excepciones que las establecidas en los artículos 1º 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.

#### Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, es decir desde 01/01/2023 al 31/12/2025, cualquiera que sea la fecha de registro y publicación en Boletín Oficial de La Rioja (BOR), retrotrayéndose sus efectos al 1 de enero de 2023.

No obstante, los artículos que contengan una cantidad económica concreta (salarios, complementos, plus de distancia, etc), serán revisados anualmente, de conformidad con lo previsto en el artículo 22.

## CAPÍTULO III

### Vinculación, absorción, denuncia y prórroga

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

#### Artículo 7. *Compensación, absorción y condición más beneficiosa.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia si superan las establecidas en el Convenio consideradas globalmente. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las retribuciones aquí pactadas.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

#### Artículo 8. *Denuncia, negociación y prórroga.*

La denuncia del Convenio se producirá automáticamente a la finalización de su vigencia.

Una vez finalizada la vigencia de acuerdo con la cobertura otorgada por el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores y a fin de evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada la vigencia inicial del presente convenio o la

de cualquiera de sus prórrogas, este continuará rigiendo hasta que no se alcance acuerdo en la negociación y sea sustituido por otro en su contenido normativo. La tabla salarial en vigor se revisará anualmente en un 3%.

#### CAPÍTULO IV

##### **Comisión paritaria, solución extrajudicial de conflictos**

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

Interpretación: Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, como organismo de interpretación, conciliación y vigilancia.

Domicilio. Tendrá su domicilio en la sede de la Federación de Empresas de La Rioja, c/ Hermanos Moroy, número 8-4º de la ciudad de Logroño.

Convocatoria: Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes negociadoras con la suficiente antelación.

Procedimiento: Solicitada la reunión, ésta se celebrará en el plazo máximo de diez días, siendo válidos los acuerdos tomados por mayoría simple.

La parte promotora de la reunión, señalará día y hora de la sesión y remitirá a las demás el orden del día para la misma.

La Comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y en segunda convocatoria actuará con los que asistan.

Cada una de las partes, podrá acudir a la sesión asistida por asesores, que tendrán voz pero no voto, y su número no podrá ser superior a dos por cada parte.

La Comisión Paritaria, podrá actuar por medio de ponencias para entender de asuntos especializados tales como organización, clasificación, adecuación de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc.

Podrá así mismo utilizar los servicios permanentes y ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Paritaria, antes de resolver cualquier cuestión que fuere planteada, podrá formular consulta a la Autoridad Laboral competente.

Ambas partes, convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria, de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que la Comisión, emita dictamen o actúen en la forma prevista previamente al planteamiento de tales casos ante la Jurisdicción Laboral y Administrativa.

Sometimiento a los sistemas de solución de conflictos: Cuando existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes voluntariamente se someten para su resolución al Órgano de Mediación competente en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Composición: La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 miembros, 2 por cada una de las partes, patronal y sindical, firmantes del presente Convenio Colectivo.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida por asesores que tendrán voz pero no voto.

La Comisión Paritaria podrá además utilizar los servicios permanentes y ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Serán componentes de la Comisión Paritaria los siguientes señores:

Por la parte empresarial:

Titulares:

José D. Moreno Vilariño  
José Ignacio San Román Abad

Suplentes:

Noelia Ubis López  
José Luis Álvarez Berceruelo

Por la parte sindical:

En representación de la Unión Sindical Obrera:

Titular	Suplente
Jesús Fernández López-Dávalos	Amando Gómez Pérez

En representación de Unión General de Trabajadores:

Titular	Suplente
Manuel Alonso Villaverde	Ana Cruz Llach Sáez

Y por parte Comisiones Obreras como sindicato más representativo:

Titular	Suplente
Silvia Valgañón Martínez	Nuria Vicente Merino

Funciones: Las funciones de esta comisión paritaria son:

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
2. La interpretación auténtica del convenio.
3. Redacción de las Tablas Salariales.
4. Estudiar, resolver y decidir por vía de mediación y arbitraje las cuestiones que voluntariamente les sometan las partes.
5. Entender en todas las cuestiones que tiendan a la mayor eficacia práctica del convenio.
6. Intervención en los conflictos relacionados con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, descuelgue salarial e inaplicación del convenio, solventando las discrepancias que pudieran surgir y debiendo resolver las mismas en los plazos estipulados legalmente.

Artículo 10. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes acuerdan voluntariamente, someter para su resolución a cualquiera de los Órganos de Mediación competentes en la Comunidad Autónoma de La Rioja, las discrepancias que surjan sobre materias que sean competencia de dichos organismos.

## CAPÍTULO V

### Cese

Artículo 11. *Cese voluntario y preaviso.*

La persona trabajadora que desee cesar de manera voluntaria en la prestación de trabajo deberá notificarlo a la dirección de la empresa con la siguiente antelación:

Grupos I y II: 1 mes.

Grupos III y IV: 15 días.

En el supuesto de que la persona trabajadora que cese voluntariamente incumpla tal obligación de preaviso, deberá abonar a la empresa una indemnización equivalente a tantos días de salario anual como los que haya omitido en el preaviso.

De existir liquidación de contrato a favor del trabajador, la empresa está autorizada a deducir tal importe del que le corresponda por tal concepto. De no existir tal liquidación, tendrá la consideración de deuda de naturaleza laboral reclamable por la empresa.

## CAPÍTULO VI

**Subrogación del personal**Artículo 12. *Subrogación del personal.*

Se estará a lo dispuesto en el VII Convenio Colectivo General de ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes, publicado en el Boletín Oficial del Estado y posteriores modificaciones.

## CAPÍTULO VII

**Contratos de trabajo**Artículo 13. *Del contrato de trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, en concreto al 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.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 15.2 Estatuto de los Trabajadores, se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

## CAPÍTULO VIII

**Clasificación profesional, organización del trabajo, movilidad funcional y geográfica**Artículo 14. *Clasificación profesional y grupos profesionales.*

Se estará a lo dispuesto en el VI Convenio Colectivo General de ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes, publicado en el Boletín Oficial del Estado y posteriores modificaciones.

Artículo 15. *Complemento 'ex categoría profesional'.*

Como consecuencia de la aplicación del artículo 14 del presente Convenio Colectivo 'Clasificación Profesional', se crea el complemento 'ex categoría' con la regulación siguiente:

a) El personal que al día inmediatamente anterior a la entrada en vigor del mencionado artículo, percibiesen un salario de Convenio superior al establecido para el grupo profesional al que queden adscritos, se les mantendrá la diferencia como complemento de puesto de trabajo, denominado complemento 'ex categoría profesional', no siendo compensable ni absorbible.

b) Dicho complemento se revalorizará anualmente en el mismo incremento que se establezca en el Convenio. Este complemento, dado que supone una garantía salarial para aquellas personas trabajadoras cuyos salarios de categoría eran superiores a los del Grupo, no será abonable al personal de nuevo ingreso.

c) Asimismo este complemento se considerará a título individual salario de grupo a todos los efectos y se incluirá para el cálculo de las pagas extraordinarias y para el pago de la antigüedad.

Artículo 16. *Facultades organizativas del trabajo.*

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

Artículo 17. *Rendimientos productivos.*

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

Las empresas podrán consecuentemente implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores de las empresas. En tales casos, los trabajadores deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

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

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

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

#### Artículo 18. *Movilidad funcional.*

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

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

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

#### Artículo 19. *Trabajos de categoría profesional superior.*

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

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas. La diferencia salarial correspondiente, si la hubiera, se abonará desde el primer día.

#### Artículo 20. *Trabajos de categoría profesional inferior.*

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

#### Artículo 21. *Polivalencia funcional.*

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

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

### CAPÍTULO IX

#### Conceptos y estructura salarial

#### Artículo 22. *Salarios.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán por el concepto de salario base, para el período comprendido entre el día 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2025, el que para cada una de las categorías profesionales quedan consignados en las tablas salariales que figuran en los anexos.

- Incremento salarial para 2023: 4%.

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024. En todo caso, no cabe revisión a la baja.

- Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025. En todo caso, no cabe revisión a la baja.

- Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026. En todo caso, no cabe revisión a la baja.

Dicho Salario Base corresponde a jornada laboral completa. El personal que realice jornada laboral inferior a la establecida en el presente Convenio percibirá los citados salarios a prorrata.

#### Artículo 23. *Aumentos por años de servicios.*

El complemento de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

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

- A los 3 años de antigüedad, se percibirá el 5 % sobre el salario base.
- A los 6 años de antigüedad, se percibirá el 10% sobre el salario base.
- A los 9 años de antigüedad, se percibirá el 15% sobre el salario base.
- A los 12 años de antigüedad, se percibirá el 20% sobre el salario base.
- A los 15 años de antigüedad, se percibirá el 25% sobre el salario base.

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

3. Quienes a la entrada en vigor del presente Convenio estén percibiendo por el complemento de antigüedad cantidades superiores a las que resulten de lo aquí pactado, continuarán cobrando la diferencia a su favor con el concepto de 'complemento ex antigüedad', siendo este no absorbible ni compensable, actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del trabajador.

#### Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las empresas abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones extraordinarias por importe cada una ellas, de una mensualidad de salario base más el complemento de antigüedad y el de 'ex antigüedad' a quien corresponda.

Se denominarán de verano y de navidad, retribuyendo la primera el periodo trabajado comprendido entre el 1º de enero y el 30 de junio, y la segunda del 1 de julio al 31 de diciembre. Su abono se efectuará del 1 al 30 de junio la de Verano, y del 1 al 20 de diciembre la de Navidad.

Aquellos trabajadores que ingresen o cesen con posterioridad a la fecha de inicio de cada una de las gratificaciones, tendrán derecho a la parte proporcional que les corresponda en función del período efectivamente trabajado.

#### Artículo 25. *Paga de marzo.*

Las empresas abonarán, durante el mes de marzo, una paga extraordinaria denominada de marzo, consistente en una mensualidad de salario base y, en su caso, del complemento de antigüedad y el de 'ex antigüedad' a quien corresponda, vigentes en el año de su abono.

Retribuye el tiempo de servicios prestado del 1 de enero al 31 de diciembre del año inmediato anterior.

Los trabajadores que ingresen o cesen con posterioridad a la fecha de inicio fijada para esta gratificación, tendrán derecho a la parte proporcional que les corresponda en función del periodo efectivamente trabajado.

#### Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada laboral semanal ordinaria.

El número de horas extraordinarias, a efectuar durante el año, no podrá ser superior a 80 horas por trabajador, estando en cualquier caso a lo dispuesto en el artículo 35 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 importe de cada hora extraordinaria se abonará, como mínimo, incrementando el 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias efectuadas, si existiese mutuo acuerdo entre las partes, podrán ser compensadas mediante tiempo de libranza equivalente al abono económico.

La empresa no podrá obligar al personal trabajador a efectuar horas extraordinarias, salvo que éstas fueran necesarias por causa de fuerza mayor.

*Artículo 27. Quebranto de moneda.*

El personal que, en el desarrollo de sus funciones, realicen pagos y/o cobros o venta de tarjetas de prepago y a quienes, por tal motivo, se les exija responsabilidad por las posibles diferencias, tendrán derecho a percibir un plus equivalente al 10% del salario base, en concepto de quebranto de moneda.

*Artículo 28. Plus de nocturnidad.*

Se entiende como trabajo nocturno el que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana, las horas trabajadas en este horario serán abonadas con un recargo del 25 por cien sobre el salario base de su clasificación profesional.

*Artículo 29. Trabajador nocturno.*

Se consideran trabajadores nocturnos aquellos que realicen normalmente su jornada diaria en horario nocturno, es decir, que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, para estos casos se establece un salario específico, consistente en incrementar el salario base mensual de su clasificación profesional y las pagas extraordinarias de acuerdo con los incrementos salariales previstos para cada año en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Para el año 2023 este complemento se fija en 156 euros.

A este personal no se le deberá pagar ningún plus de nocturnidad adicional.

*Artículo 30. Complemento festivos.*

El personal que, por razón del calendario laboral, deban prestar su trabajo en cualquier de los festivos nacionales designados para la Comunidad Autónoma de La Rioja o locales, y siempre y cuando tales festivos no coincidan en domingo, percibirán, por tal concepto y con independencia del disfrute del descanso en la forma establecida en la empresa, las siguientes cantidades por cada día festivo trabajado

Para el año 2023 este complemento se fija en 26,74 euros, que para los años 2024 y 2025 se verá incrementado de acuerdo con los incrementos salariales previstos para cada año en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo de Trabajo

Cuando no se trabaje toda la jornada en el día festivo, se percibirá tal complemento en razón de las horas trabajadas ese concreto día, por hora de trabajo. Igual regla proporcional se aplicará a aquellos trabajadores que presten su cometido a jornada parcial.

Para el año 2023 este complemento se fija en 3,34 euros, que para los años 2024 y 2025 se verá incrementado de acuerdo con los incrementos salariales previstos para cada año en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo de Trabajo

Así mismo, cuando los días de Navidad (25 de diciembre), Año Nuevo (1 de enero) y Reyes (6 enero), caigan en domingo se abonará el complemento de festivo.

*Artículo 31. Plus de nocturnidad de Nochebuena, Nochevieja y Noche de Reyes.*

El personal que desarrolle su trabajo en el turno de noche de los días de Nochebuena (24 de diciembre), Nochevieja (31 de diciembre) y Noche de Reyes (5 enero), percibirán el siguiente plus por el trabajo de dicha jornada.

Para el año 2023 este complemento se fija en 66,84 euros, que para los años 2024 y 2025 se verá incrementado de acuerdo con los incrementos salariales previstos para cada año en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

*Artículo 32. Plus de distancia.*

Las empresas quedan obligadas a abonar a sus trabajadores un plus por desplazamiento cuando los centros de trabajo estén ubicados más allá de dos kilómetros del límite del casco urbano. El citado plus de distancia se abonará:

a) Cuando exista medio de transporte no facilitado por la empresa, ésta abonará el importe del billete del medio de locomoción usado.

b) Cuando el medio de locomoción no sea facilitado por la empresa y el trabajador tenga que hacer uso de su propio vehículo para acudir al centro de trabajo, la empresa abonará 0,26 euros durante los años de vigencia del convenio, por kilómetro y día trabajado, siempre contando a partir de los dos kilómetros del límite del casco urbano.

c) Cuando no pueda aplicarse ninguna de las modalidades anteriormente expuestas, ambas partes, empresa y trabajador, acordarán la fórmula más conveniente.

En todos los supuestos, se abonará el importe correspondiente a cada uno de los viajes que el trabajador realice en los días que trabaje.

#### Artículo 33. *Prendas de trabajo.*

Las empresas facilitarán a su personal trabajador, como mínimo, las siguientes prendas de trabajo:

Invierno:

- Un anorak (cada tres años)
- Dos pantalones
- Dos polos de manga larga o camisa
- Un jersey (cada dos años)
- Un par de botas/zapatos.

Verano:

- Dos pantalones
- Dos polos de manga corta o camisas.

Los trabajadores que, por necesidades físicas y prescripción facultativa, precisaran modificaciones en sus prendas de trabajo, éstas serán efectuadas a cargo de la empresa.

Todos los años se hará entrega de las prendas durante el mes de octubre las prendas de invierno y durante el mes de mayo las prendas de verano, procediéndose a entregar las prendas viejas cuando se renueven las nuevas, así mismo se sustituirán las prendas cuando el uso de las mismas produzca su deterioro.

Las fechas previstas podrán ser alteradas de conformidad con los representantes de los trabajadores de cada centro, en caso de que las condiciones climatológicas así lo aconsejen.

#### Artículo 34. *Incapacidad temporal.*

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditado, las empresas complementarán las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones mensuales a todos los trabajadores.

El trabajador en situación de Incapacidad Temporal de enfermedad común tendrá derecho a percibir este complemento a partir del día 75 y hasta el día 165, a contar desde la fecha de baja por IT, siempre y cuando permanezca vigente la relación laboral con la empresa.

El trabajador en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional tendrá derecho a percibir este complemento a partir del día 30 y hasta el día 180, a contar desde la fecha de baja por IT, siempre y cuando permanezca vigente la relación laboral con la empresa.

#### Artículo 35. *Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo.*

Con el objeto de contribuir al mantenimiento del empleo en el sector se podrá proceder, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a la inaplicación de condiciones de trabajo reguladas en el mismo.

Las materias objeto de posible inaplicación, así como las caudas que la justifican, serán las establecidas en el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Procedimiento.

Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo, o el acuerdo se produzca antes del plazo estipulado, se presumirá que concurren las causas justificativas alegadas por la representación empresarial, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo afectado.

En caso de desacuerdo el procedimiento será:

**Comisión Paritaria:** durante el período de consultas, en caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, la cual tendrá un plazo de 7 días máximo para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia les fuera planteada.

**Acuerdos interprofesionales:** Si no se llega a acuerdo o no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, podrá recurrirse a los procedimientos establecidos en el acuerdo interprofesional autonómico de La Rioja, incluyendo un compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

**Órgano correspondiente en la Comunidad Autónoma:** Si aún no se ha llegado a un acuerdo por los caminos anteriores, se podrá someter la solución de la misma al Órgano competente designado en la Comunidad Autónoma de La Rioja para estas funciones. En el caso de que la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en más de una comunidad autónoma, se someterá a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

## CAPÍTULO X

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

Artículo 36. *Jornada de trabajo.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el tiempo de trabajo real y efectivo, será de

Año	Horas
2023	1780
2024	1772
2025	1764

Artículo 37. *Descanso por bocadillo.*

Dentro del concepto trabajo real y efectivo quedan comprendidos quince minutos de descanso (bocadillo), cuando los trabajadores efectúen jornada continuada de cinco o más horas. Este descanso se llevará a cabo a pie de puesto de trabajo, no dejando de desarrollar, en ningún caso, la función de custodia de vehículos.

Artículo 38. *Calendario laboral.*

Publicado por la Autoridad competente el correspondiente calendario de fiestas, las empresas, tras consulta y previo informe de los representantes de los trabajadores, confeccionarán el calendario laboral, que deberá confeccionarse en los tres primeros meses del año, si los festivos son conocidos en el mes de enero de cada año. Este calendario deberá quedar expuesto en lugar visible.

Artículo 39. *Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales al año, retribuidas en función del salario real. Se disfrutarán, preferentemente, entre el período comprendido de 1 de junio y el 15 de septiembre, debiendo conocer los trabajadores por lo menos con dos meses de antelación, la fecha de disfrute de dichas vacaciones.

Artículo 40. *Licencias y permisos.*

1. El personal trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, desde el primer día laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Dos días por el fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso se duplica si es necesario hacer desplazamiento.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiar o persona conviviente. La licencia por hospitalización, a petición del trabajador, podrá efectuarse mientras dure la hospitalización.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del 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 a su compensación económica.

f) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 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.

En el supuesto de que el trabajador, 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.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) El disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, en los términos y condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

i) Los trabajadores/as dispondrán de 14 horas al año para salidas a consultas a médicos, para sí mismas o para acompañar a familiares de 1º grado. Tal asistencia deberá justificarse debidamente.

En cuanto a las licencias retribuidas en este número contempladas, la referencia al conyuge se entenderá realizada no solo al vínculo matrimonial, sino también a la vinculación afectiva y convivencia demostrada por tiempo superior a doce meses, mediante certificación del correspondiente Ayuntamiento.

2. Con independencia de lo anteriormente contemplado, durante la vigencia del presente convenio los trabajadores disfrutarán, por asuntos propios, de 3 días días al año, comprendidos dentro de la jornada anual, debiendo ser solicitados con, al menos, dos días de antelación a fin de que no se perjudique el desarrollo de la actividad.

La concesión de dichos días será atendida por la empresa en orden de petición de los trabajadores, no pudiendo coincidir, en la empresas de hasta diez trabajadores, más de uno en cada día, ni más de dos en la empresas de más de diez trabajadores.

No podrán disfrutarse dichos días en puentes, aunque si podrán tener continuidad con otros de carácter festivo.

En cualquier caso, en las empresas de diez o más trabajadores, para tener derecho a tal licencia, será necesario que el servicio esté cubierto al menos el 75 por cien de la plantilla.

3. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional de salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Este derecho se podrá ejercitar en los términos que para los supuestos concretos se establezca en los acuerdos

entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de este derecho corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación lo expuesto en este apartado.

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

Las situaciones de violencia que dan lugar a los derechos regulados en este convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

Será título de acreditación válido de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte orden de protección.

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

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

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

5. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Los/as trabajadores por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tiene derecho a una hora de ausencia remunerada del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. También, a su voluntad, los/as trabajadores podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora.

Podrá optarse por acumular el total de horas por lactancia disfrutándola de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad/paternidad. Este permiso aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La acumulación por lactancia corresponderá a 14 días laborables para el personal que esté a jornada completa y para las personas trabajadoras a tiempo parcial el cálculo que corresponda. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 41. *Protección de la maternidad y paternidad dentro de la conciliación de la vida familiar y laboral.*

Las personas trabajadoras en situación de embarazo o periodo de lactancia tendrán derecho a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, cuando las condiciones de trabajo, agentes o procedimientos, puedan influir negativamente en su salud, la del feto o la lactancia.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá 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 habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de ambos progenitores durante 16, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos 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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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 periodo superior a siete días, el periodo 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 periodo 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 uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos 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. No obstante, la madre biológica podrá 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 dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

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.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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 bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse 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 reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo 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.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores 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.

3. 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 4 y 5 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 distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por 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.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este artículo.

## CAPÍTULO X

### Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 42. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el VI Convenio Colectivo General de ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes, publicado en el Boletín Oficial del Estado y posteriores modificaciones.

Artículo 43. *Suspensión y extinción del contrato de trabajo.*

Se estará a lo dispuesto en el VI Convenio Colectivo General de ámbito nacional para el Sector; en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

## CAPÍTULO XI

### Salud laboral y garantías sindicales

Artículo 44. *Reconocimientos médicos.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a facilitar a los trabajadores, al menos una vez al año, un reconocimiento médico, que incluirá un Estudio Radiológico Simple de Tórax.

Artículo 45. *Acción sindical.*

En materia de acción sindical se estará a lo dispuesto en el 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, y la Ley 11/1985 de 2 de agosto, Orgánica de Libertad Sindical.

## CAPÍTULO XII

### Mejora de prestaciones

Artículo 46. *Póliza de seguros.*

Las empresas deberán suscribir una póliza de seguros que permita al trabajador, o a sus herederos, percibir las cuantías y con respecto a las contingencias siguientes:

- Por Incapacidad Permanente Total, siempre que ésta derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional 42.070,85 euros.
- Por Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Incapacidad, siempre que derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional 54.091,09 euros; y
- Por muerte, también derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional 30.050,61 euros.

Por tratarse de mejora de prestaciones de seguridad social, para la calificación y la fecha de efectos se estará a lo que en cada momento se disponga por los organismos competentes para efectuar tales declaraciones.

Las empresas deberán facilitar a cada operario una fotocopia de la póliza a tal efecto suscrita, en la que conste con claridad el sello de la empresa o la firma del titular, de no disponer de sello.

Las cuantías previstas en este artículo entrarán en vigor en la fecha señalada en la disposición transitoria tercera.

Artículo 47. *Igualdad de oportunidades.*

Los firmantes del presente Convenio Colectivo declaran el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de las Organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre como un principio estratégico de su política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Asimismo, ambas representaciones se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas respecto a igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género, habiendo formado esta cuestión parte destacada de las negociaciones del presente convenio al objeto de promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el ámbito laboral.

De igual modo serán valoradas por la dirección de la empresa, de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente, las situaciones especiales que necesitaran reducciones de jornada por motivos familiares, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, situaciones de violencia de género, excedencias especiales, y todas aquellas, debidamente justificadas que de forma coyuntural, se produjeran.

Disposición adicional primera.

Las diferencias salariales que resulten de la aplicación del presente Convenio, podrán ser hechas efectivas por las empresas a partir de la fecha de la firma del mismo, y, como máximo, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de La Rioja.

Disposición adicional segunda.

Aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente Convenio hubieren extinguido la relación laboral y firmado el finiquito con anterioridad a la publicación, tendrán derecho a percibir los atrasos correspondientes por las diferencias salariales que resulten de la aplicación del convenio.

Disposición transitoria única.

El régimen jurídico aplicable a la incapacidad temporal por enfermedad común, accidente de trabajo y enfermedad profesional regulado en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor el día 10 de noviembre de 2023, una vez haya sido firmado el Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, y Aparcamientos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2023, 2024 y 2025 por las partes negociadoras;

Disposición final primera.

Cumpliendo lo dispuesto en el artículo 84 apartado 4 y artículo 83.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre estructura de la negociación, en todo lo relativo a las siguientes materias:

- Condiciones generales de ingreso en las empresas.
- Modalidades de Contratación de los trabajadores.
- Períodos de prueba.
- Clarificación y categorías profesionales.
- Principios generales de ordenación y prestación del trabajo
- Normas mínimas sobre movilidad geográfica y funcional.
- Formación profesional.
- Ascensos.
- Jornada máxima efectiva.
- Conceptos y estructura de las percepciones económicas tanto salariales como no salariales, así como la tabla de salarios mínima por niveles.

- Organos de representación de los trabajadores.
- Faltas y Sanciones.
- Normas mínimas de Salud Laboral y prevención de riesgos profesionales.
- Excedencias.
- Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.
- Subrogación.

Se regirán por lo regulado en el Convenio Colectivo General de ámbito nacional para el sector de Aparcamientos y Garajes, ya que son materias reservadas de dicho Convenio.

Disposición final segunda.

Las partes acuerdan que, en lo no expresamente regulado en el presente Convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes, que esté en vigor en cada momento, así como las restantes normas laborales vigentes, y especialmente, el 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.

**ANEXO I**  
**Tablas salariales para el año 2023**  
**Convenio colectivo para la actividad de garajes, estaciones de lavado y engrase, aparcamientos y parkings**  
**de La Rioja**

Nivel	Grupo soporte	Grupo operativo	Salario Base Mensual	Salario anual
I	Jefe de área Licenciado/Grado Superior	Jefe de Servicio	1.408,67 €	21.130,04 €
II	Jefe de Sección	Encargado	1.408,67 €	21.130,04 €
II.a)	Técnico Medio/Diplomado		1.239,35 €	18.590,21 €
III)	Oficial Administrativo	Oficial de Mantenimiento	1.363,26 €	20.448,95 €
III.a)		Operador Centro Control	1.291,62 €	19.374,26 €
III.b)		Agente de Aparcamiento/ Taquillero	1.239,35 €	18.590,21 €
IV	Auxiliar Administrativo		1.291,62 €	19.374,26 €
IV.a)		Engrasador-lavacoches	1.239,35 €	18.590,21 €
IV.b)		Auxiliar de aparcamiento/ Personal de limpieza	1.160,79 €	17.411,78 €

Jornada anual (art 36):	1.780 horas	
Plus trabajador nocturno (art 29)	156 €	
Complemento por día festivo (art 30):	26,74 €	3,34 € por hora en día festivo
Plus Nochebuena, Nochevieja y Reyes (art 31):	66,84 €	
Plus de distancia - Km/día (art 32):	0,26 €	

### III.Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

*Resolución 25/2024, de 12 de junio, de la Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, por la que se registra y publica el acuerdo sobre incremento salarial para el año 2024 del convenio colectivo de trabajo para la actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de la Comunidad Autónoma de La Rioja*

202406140107559

III.2278

Visto el acuerdo sobre incremento salarial para el año 2024 del convenio colectivo de actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Código número 2600061501192), suscrito al efecto por la comisión negociadora del mismo con fecha 24 de mayo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. Esta Subdirección General de Diálogo Social y Relaciones Laborales,

#### ACUERDA

**Primero.** Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora.

**Segundo.** Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 12 de junio de 2024.- La Subdirectora General de Diálogo Social y Relaciones Laborales, Pilar Simón Estefanía.

**Convenio Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase,  
Aparcamientos y Parkings de la Comunidad Autónoma de La Rioja**

**Incremento Salarial Año 2024**

En la ciudad de Logroño, siendo las nueve treinta horas, del día veinticuatro de mayo de dos mil veinticuatro, se reúnen en la salones de la Federación de Empresas de La Rioja, José Moreno Vilariño y José Ignacio San Román Abad, en representación de la Asociación de Empresas de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de La Rioja; Jesús Fernández López-Dávalos en representación de Unión Sindical Obrera (USO), Don Manuel Alonso Villaverde en representación de Unión General de Trabajadores (UGT), y Doña Silvia Valgañón Martínez en representación de Comisiones Obreras (CCOO) como sindicato más representativo.

En su calidad de Secretario de actas interviene Juan Ramón Liébana Ortiz (FER).

De conformidad con lo anterior, en función de las competencias asignadas a la Comisión Paritaria, se adoptan por unanimidad los siguientes acuerdos:

**Primero. Incremento Salarial Año 2024.**

De acuerdo con lo estipulado al efecto en el artículo 22 del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de la Comunidad Autónoma de la Rioja para los años 2023-2025, durante el segundo año de su vigencia, los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de salario base desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2024, el que para cada categoría profesional se detalla en las Tablas Salariales incluidas en esta Acta, producto de incrementar los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2023, en un 3%

En el mismo porcentaje que el Salario Base se incrementa el Complemento de Festivos, el Plus de Nochebuena, Nochevieja y Reyes y el Plus de Distancia.

**Segundo. Pago de Atrasos.**

Las percepciones económicas devengadas y no percibidas, derivadas de la aplicación con efectos 1 de enero de 2024, de las cláusulas de contenido económico del presente incremento, se abonarán a los trabajadores en el plazo máximo de treinta días a partir del día siguiente a la fecha de la firma del mismo.

**Tercero.**

Dar traslado de la presente Acta y de la Tabla Salarial confeccionada al efecto a la Autoridad Laboral competente, para que proceda a efectuar su registro, depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las diez treinta horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, extendiendo la presente Acta que es firmada junto con su anexo por todos los asistentes en prueba de conformidad.

**ANEXO I**  
**Tablas Salariales Año 2024**  
**Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de la Comunidad Autónoma de La Rioja**

Nivel	Grupo soporte	Grupo operativo	Salario base mensual	Salario anual
I	Jefe de área Licenciado/ Grado Superior	Jefe de Servicio		
II	Jefe de Sección	Encargado	1.450,93	21.763,95
II.a)	Técnico Medio/Diplomado		1.276,53	19.147,95
III	Oficial Administrativo	Oficial de Mantenimiento	1.404,16	21.062,40
III.a)		Operador Centro Control	1.330,37	19.955,55
III.b)		Agente de Aparcamiento /Taquillero	1.276,53	19.147,95
IV	Auxiliar Administrativo		1.330,37	19.955,55
IV.a)		Engrasador-lavacoches	1.276,53	19.147,95
IV.b)		Auxiliar de aparcamiento/ Personal de limpieza	1.195,61	17.934,15

Jornada anual (artículo 36)	1.772 horas	
Plus trabajador nocturno (artículo 29)	160,68 euros	
Complemento por día festivo (artículo 30)	27,54 euros	3,44 por hora en día festivo
Plus Nochebuena, Nochevieja y Reyes (artículo 31)	68,85 euros	
Plus distancia - km/día (artículo 32)	0,27 euros	
Incremento sobre tablas 2023 = 3%		

### III.OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

**CONVENIO COLECTIVO: se registra y publica el incremento salarial para el año 2025 del convenio colectivo de trabajo de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings**

202509190117103

III.3445

Resolución 435/2025, de 18 de septiembre, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, por la que se registra y publica el incremento salarial para el año 2025 del convenio colectivo de trabajo de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings.

Visto el Acuerdo sobre el incremento salarial para 2025 correspondiente al Convenio Colectivo de Trabajo de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Código número 26000615011992), previsto en el citado Convenio y suscrito al efecto por la Comisión paritaria del mismo con fecha 3 de agosto de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 24), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Trabajo y Salud Laboral,

#### ACUERDA

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

**Segundo.** Disponer su publicación en el 'Boletín Oficial de La Rioja'.

Logroño a 18 de septiembre de 2025.- La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Pilar Simón Estefanía.

**Convenio Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings****Incremento salarial año 2025**

En la ciudad de Logroño, siendo las nueve treinta horas, del día tres de agosto de dos mil veinticinco, se reúnen en la salones de la Federación de Empresas de La Rioja, José D. Moreno Vilariño y José Ignacio San Román Abad, en representación de la Asociación de Empresas de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de La Rioja; Jesús Fernández López-Dávalos en representación de Unión Sindical Obrera (USO), Manuel Alonso Villaverde en representación de Unión General de Trabajadores (UGT), y Silvia Valgañón Martínez en representación de Comisiones Obreras (CC.OO.) como sindicato más representativo.

En su calidad de Secretario de actas interviene Juan Ramón Liébana Ortiz (FER).

De conformidad con lo anterior, en función de las competencias asignadas a la Comisión Paritaria, se adoptan por unanimidad los siguientes acuerdos:

**Primero. Incremento Salarial Año 2025.** De acuerdo con lo estipulado al efecto en el artículo 22 del Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de Garajes, Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings de la Comunidad Autónoma de la Rioja para los años 2023-2025, durante el tercer año de su vigencia, los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de salario base desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2025, el que para cada categoría profesional se detalla en las Tablas Salariales incluidas en esta Acta, producto de incrementar los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2024, en un 3%

En el mismo porcentaje que el Salario Base se incrementa el Complemento de Festivos, el Plus de Nochebuena, Nochevieja y Reyes y el Plus de Distancia.

**Segundo. Pago de atrasos.** Las percepciones económicas devengadas y no percibidas, derivadas de la aplicación con efectos 1 de enero de 2025, de las cláusulas de contenido económico del presente incremento, se abonarán a los trabajadores en el plazo máximo de treinta días a partir del día siguiente a la fecha de la firma del mismo.

**Tercero.** Dar traslado de la presente Acta y de la Tabla Salarial confeccionada al efecto a la Autoridad Laboral competente, para que proceda a efectuar su registro, depósito y posterior publicación en el Boletín Oficial de La Rioja.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las diez treinta horas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, extendiendo la presente Acta que es firmada junto con su anexo por todos los asistentes en prueba de conformidad.

**Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Garajes,  
Estaciones de Lavado y Engrase, Aparcamientos y Parkings**

**Tablas Salariales año 2025**

Nivel	Grupo soporte	Grupo operativo	Salario base mensual	Salario anual
I	Jefe de área Licenciado / Grado Superior	Jefe de Servicio	1.494,46	22.416,90
II	Jefe de Sección	Encargado	1.494,46	22.416,90
II.a)	Técnico Medio/Diplomado		1.314,83	19.722,45
III	Oficial Administrativo	Oficial de Mantenimiento	1.446,28	21.694,20
III.a)		Operador Centro Control	1.370,28	20.554,20
III.b)		Agente de Aparcamiento / Taquillero	1.314,83	19.722,45
IV	Auxiliar Administrativo		1.370,28	20.554,20
IV.a)		Engrasador-lavacoches	1.314,83	19.722,45
IV.b)		Auxiliar de aparcamiento / Personal de limpieza	1.231,48	18.472,20

Jornada anual (artículo 36)	-----	1.764 horas	
Plus trabajador nocturno (artículo 29)	-----	165,50 euros	
Complemento por día festivo (artículo 30)	-----	28,37 euros	3,54 por hora en día festivo
Plus Nochebuena, Nochevieja y Reyes (artículo 31)	-----	70,92 euros	
Plus distancia - km/día (artículo 32)	-----	0,28 euros	
Incremento sobre tablas 2024 = 3%			