

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 7919

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

#### SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

#### **Sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones de la provincia de Zaragoza**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones de la provincia de Zaragoza.*

Visto el texto del convenio colectivo del Sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones de la provincia de Zaragoza (código de convenio 50000085011982), suscrito el día 24 de junio de 2022, de una parte por la Asociación Profesional de Empresarios del Sector, y de otra, por los representantes de las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 21 de septiembre, requerida subsanación y presentada esta con fecha 7 de noviembre de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90-2 y 3 del Estatuto de los trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 8 de noviembre de 2022. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de lavado y Engrase y Autoestaciones, compuesta, por una parte, por la Asociación Empresarial del Sector, y de otra, por los representantes de la Centrales Sindicales UGT y CC.OO. se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio.

*Artículo 1.º Eficacia y alcance obligacional:*

El presente convenio se suscribe al amparo del VI Convenio Colectivo de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos de Vehículos de las empresas adscritas a la Asociación Nacional de Empresas de Garajes y Aparcamientos, y obliga a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

**ÁMBITO TERRITORIAL:** Las disposiciones del presente convenio colectivo obligan a todas las empresas establecidas en la provincia de Zaragoza y a las que, residiendo en otro lugar tengan establecimientos dentro de Zaragoza o su provincia, en cuanto al personal adscrito a ellas.

**ÁMBITO FUNCIONAL:** El presente convenio obliga a todas las empresas del sector y, sustituye en su integridad a la Ordenanza laboral para las empresas de transportes por carretera quedando estas sustituidas por el VI Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes de las empresas asociadas a ASEGGA publicado mediante resolución de 27 de abril de 2017 en el *Boletín Oficial*



de Aragón núm. 117, de 17 de mayo de 2017, a su vez adheridas a la Asociación de Empresarios de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones de la provincia de Zaragoza.

Las empresas que, incluidas en el citado Convenio Colectivo Nacional, hayan establecido o establezcan un convenio colectivo sindical de ámbito de empresa o de grupo de empresas con sus trabajadores, y tengan establecidos pluses, primas, aumentos voluntarios o cualquier otra percepción vendrán obligadas a que el importe total que paguen por todos los conceptos no sea inferior al presente convenio, a salvo de lo establecido en el 84.2 del E.T.

**Artículo 2.º *Ámbito personal.***

El presente convenio alcanza a la totalidad del personal ocupado en las empresas afectadas por él y a todo el que ingrese durante la vigencia del mismo, sin más excepciones que las establecidas en las Leyes vigentes.

**PRINCIPIO DE IGUALDAD.** Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas

**Artículo 3.º *Ámbito temporal.***

A) Entrada en vigor. El presente convenio entrará en vigor el día siguiente al de la publicación en el BOPZ.

B) Efectos económicos. El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero del año 2020.

C) Duración. La duración de este convenio se fija en tres años, desde el 1 de enero del año 2020 hasta el 31 de diciembre del año 2022, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOPZ.

D) Los atrasos generados en su caso, serán abonados como máximo al mes de la publicación oficial del presente convenio.

**Artículo 4.º *Revisión salarial.***

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, para todos los conceptos serán:

—Año 2020: Para todos los conceptos salariales se aplicará un 0% sobre los vigentes en 2019.

—Año 2021: Para todos los conceptos salariales se aplicará un 0,5% a tablas, sin abonar atrasos.

—Año 2022: Para todos los conceptos salariales se aplicará un 3,50% sobre los vigentes en 2021 y con efectos de 1 de enero de 2022.

La publicación de tablas salariales en todo momento respetarán el cálculo de las condiciones económicas pactadas, en el caso de que hubiese cualquier tipo de error matemático, se procederá a su rectificación para ajustarlas a las mencionadas condiciones de revisión económica pactadas en el presente convenio.

**Artículo 5.º *Denuncia.***

La revisión del convenio podrá pedirse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, su denuncia será automática a la finalización de su período de vigencia.

En tanto no se alcance acuerdo para un nuevo convenio se mantendrá la vigencia del actual.

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

**Artículo 6.º *Comisión paritaria.***

La comisión paritaria de este convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del convenio. Estará integrada por seis vocales, tres por la representación empresarial y tres por los trabajadores, todos ellos firmantes del convenio. Podrán nombrarse asesores por ambas partes, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.



A) En materia de interpretación del convenio, la comisión paritaria deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría.

B) En materia de arbitraje voluntario, la comisión paritaria podrá conocer aquellas cuestiones derivadas del presente convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

En estos casos, el procedimiento será idéntico al fijado para los casos de interpretación del convenio.

La comisión paritaria podrá someter directamente cualquiera de los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de este convenio para que sean regulados por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

C) En los supuestos de vigilancia del convenio en cuanto a su cumplimiento, la comisión paritaria podrá denunciar a la Autoridad laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos.

D) En todas las materias establecidas por ley.

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las jurisdicciones administrativas y contenciosa, salvo en los casos de arbitraje, en que la comisión paritaria haya decidido, por unanimidad, la resolución de los problemas planteados.

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales, previamente convocados, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil, actuará con los que asistan, sean titulares o suplentes, teniendo voto exclusivamente un número paritario de vocales presentes.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas con el presidente sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

La comisión paritaria resolverá en un plazo máximo de siete días desde que fuera requerida.

Los vocales y suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el presente acuerdo.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (IV ASECLA).

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el IV ASECLA y su Reglamento de aplicación.

**Artículo 7.º Absorción y garantías ad personam.**

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos, serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Se respetará los complementos ad personam que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*.

**Artículo 8.º Régimen del trabajo y organización del trabajo.**

Son facultades de la empresa, y a las que deberá ajustarse, las siguientes:

1. La determinación y exigencias de los rendimientos normales.
2. La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible.
3. La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, así como el establecimiento de sanciones para el caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados, publicados por la empresa y de los que se darán previo conocimiento a los interesados.
4. Exigir la máxima atención, vigilancia y limpieza de los locales, instalaciones, útiles, maquinaria, etc.
5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización del servicio.



En todo caso se respetarán la categoría profesional y se concederá el necesario período de adaptación.

6. La implantación de un sistema de remuneración con incentivos será de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores de la misma y será de obligatoria consulta (cuando exista) a la representación de los trabajadores.

7. La adaptación de normas de actividades de trabajo y rendimiento a unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio de sistema, método, operario, utillaje, maquinaria, etc., son igualmente facultades de las empresas, que deberán ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

**Artículo 9.º *Trabajos encomendados.***

Los trabajadores sujetos al presente convenio se obligan a la terminación de los trabajos que tengan encomendados y que hayan sido iniciados con anterioridad a la terminación de la jornada de trabajo normal, aun cuando se sobrepase dicha jornada normal de trabajo diaria, abonándose como horas extraordinarias los períodos de exceso.

En caso de habitualidad, la comisión paritaria interpretará el alcance de este acuerdo.

**Artículo 10.º *Rendimientos e incentivos.***

El rendimiento que corresponde a la actividad normal es el mínimo exigible y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento y sin que el no hacerlo por parte de esta pueda interpretarse como dejación de este hecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base del convenio y plus de calidad y cantidad.

Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible que corresponda al salario del convenio.

Los rendimientos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) e individuales, según determine la empresa.

Las empresas podrán implantar un sistema de valoración del trabajo estableciendo primas e incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo normal.

Una vez establecido un sistema Incentivo, las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen el 40% de las señaladas como mínimo exigible.

Los incentivos, cuando se hubieran establecido, podrán ser suprimidos con carácter general, por secciones o por operarios, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por la disminución de las finalidades de la empresa o por efectuarse ensayos de nuevas tareas o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tal supuesto, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible, más los aumentos que por antigüedad correspondan.

**Artículo 11.º *Contratación.***

Se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y en tanto no contraiga dicha legislación, por lo dispuesto en VI Convenio Colectivo de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos de Vehículos de las Empresas Adscritas a la Asociación Española de Garajes y Aparcamientos (ASESGA).

A todos los trabajadores que presten sus servicios en las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se les aplicaran las tablas y condiciones vigentes en el mismo, tanto para los trabajadores de las empresas como, para aquellos que sean contratados a través de contrataciones o empresas de trabajo temporal.

**CONDICIONES GENERALES DE INGRESO DEL PERSONAL.**

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

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento, y a las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos



modos de contratación laboral previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos, procurando que en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

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

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

Aquellos trabajadores/as cuyo plazo o término máximo establecido por la modalidad del contrato formalizado haya transcurrido o se haya agotado y continúen desarrollando sus actividades laborales sin interrupción en la misma empresa y puesto de trabajo adquirirán automáticamente la condición de fijos/as en la empresa, sujetos a relación laboral indefinida, salvo que la concatenación de contratos temporales esté permitida por ley.

#### ASPECTOS GENERALES INFORMADORES DEL CONTRATO DE TRABAJO.

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

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

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

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

Sin perjuicio de las condiciones esenciales que la legislación otorga a la ETT, con la finalidad de garantizar la protección de los trabajadores provenientes de estas entidades el buen funcionamiento del mercado laboral dentro del propio el sector y evita abusos y/o competencia desleal, las empresas afectadas por este convenio, en su caso, suscribirán cláusulas en los contratos con este tipo de organizaciones que especifiquen y garanticen la aplicación a los afectados de las condiciones económicas y laborales establecidas en el presente convenio colectivo, salvo que las de aplicación de su convenio de referencia fueran superiores a las aquí establecidas.

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

#### Artículo 12.º *Movilidad funcional y geográfica.*

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

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

# N P O B

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

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

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

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

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

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

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

**TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA:** Cuando el trabajador realice funciones de grupo superior a su grupo profesional reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente.

La consolidación de grupo será competencia de la comisión paritaria.

En razón de una mejor organización las empresas podrán destinar a los trabajadores a realizar cometidos y tareas propias de un grupo profesional superior.

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

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

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

**TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA:** 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, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole, en todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

**POLIVALENCIA FUNCIONAL:** Existirá polivalencia funcional cuando un trabajador desempeñe un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de un grupo 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.

Los trabajos de categoría inferior solo podrán realizarse cuando se den necesidades perentorias en la actividad productiva de la empresa, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

**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 a las restantes funciones complementarias concurrentes en su puesto de trabajo, con independencia de que pertenezcan a categorías profesionales distintas a la suya.

**Artículo 13.º *Período de prueba.***

De conformidad con lo establecido en el artículo 14.1 del ET, podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

—Seis meses, para quienes ejerzan funciones de jefatura de área, de sección o de centro, así como para quienes ejerzan labores de licenciatura, diplomatura o técnico tanto de grado medio o superior.

—Dos meses, para el resto de personal cuyo contrato sea de duración igual o superior a un año, siendo de un mes para contratos de duración inferior.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen, durante el tiempo que dure la suspensión del contrato, el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

**Artículo 14.º *Jornada de trabajo***

La jornada de trabajo anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo. El cómputo semanal será de cuarenta horas, de trabajo efectivo, y no se considerará como tal el tiempo invertido en «bocadillo» en jornada partida. No obstante, se respetarán los usos establecidos en cada empresa para el tiempo de «bocadillo».

Cuando la jornada sea de carácter continuado, tendrá la misma duración, o sea, cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, computándose como tal, en las que superen cinco horas diarias, un descanso de quince minutos.

Para los trabajadores que por su especial trabajo (engrasador, lavacoches, etc.) necesiten un aseo especial este período será de veinte minutos.

En cualquier caso, la jornada tendrá la rebaja proporcional en aquellas semanas que concurren fiestas de las recogidas en el calendario laboral.

**Artículo 15.º *Descansos.***

A) La jornada semanal será de cinco días de trabajo y dos días de descanso semanal, que se disfrutará de forma consecutiva, no existiendo la obligación de ser festivo. Se establecerán turnos rotativos a fin de que todo el personal disfrute de descansos en días festivos.

B) En cualquier caso, en cada empresa, por acuerdo individual entre trabajadores y empresarios, podrá establecer otro sistema de descansos semanales.

C) Las catorce fiestas establecidas en el calendario laboral serán respetadas, incluso si su descanso semanal o período vacacional coinciden con alguna de ellas.

D) En aquellas empresas que permanezcan abiertas durante todo el año incluso en días festivos, estos días de fiesta a que se hace referencia podrán tomarse seguidos o bien por mutuo acuerdo entre trabajadores y empresa de forma indistinta.

Si por cualquier circunstancia adversa (bajas por enfermedad o de larga duración, accidente etc. u otras causas que se salen de las habituales) y que durante el año natural hubiese fiestas o descansos semanales no disfrutados por el trabajador, estos días podrán ser retribuidos a razón de salario base más plus convenio incrementados en un 20% o bien en la misma proporción el incremento de días, caso que se opte por día de descanso.

**Artículo 16.º *Nocturnidad.***

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 de la mañana tendrán una retribución específica, incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.



$$\text{Hora nocturna} = \frac{\text{S. base anual}}{\text{Jornada anual}} \times 1,25$$

Artículo 17.º *Horas extraordinarias.*

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo, se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien se tendrá en cuenta lo especificado en el artículo 10 de este convenio.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Las horas extraordinarias realizadas serán compensadas preferentemente con descansos, a razón de la hora extraordinaria realizada por hora y media de descanso dentro de los tres meses siguiente a su realización. En el supuesto de que la empresa opte por su abono, el precio se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{S. base anual}}{\text{Jornada anual}} \times 1,50$$

La decisión de optar entre la compensación mediante descanso o abono de la cuantía económica será consensuada de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En defecto de pacto, la decisión recaerá en las empresas del sector.

En todo caso, se respetarán las condiciones superiores a las aquí establecidas que pudieran estar vigentes en las empresas del sector.

Artículo 18.º *Vacaciones.*

Las vacaciones estipuladas en el presente convenio quedan fijadas como sigue:

A) Todo el personal al servicio de las empresas acogidas a este convenio tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones cuya retribución no podrá ser inferior a la retribución ordinaria que percibe el trabajador durante los períodos de trabajo. Es decir, salario base más antigüedad (complemento *ad personam*), más el complemento de permanencia, plus de calidad o cantidad, plus de fidelidad, de nocturnidad.

B) Se entiende que el trabajador tiene derecho a percibir tales complementos cuando fueren cobrados seis o más meses de entre los once precedentes en la misma proporción si la prestación de servicios fuese inferior.

C) A efectos de disfrute de vacaciones, las empresas establecerán los correspondientes turnos. La inclusión en cada turno se hará por elección del trabajador, ateniéndose al sistema de antigüedad. Los trabajadores, por mayoría, podrán proponer en cada empresa otro sistema de inclusión en los turnos que no responda a criterios de antigüedad.

D) Las vacaciones podrán disfrutarse en períodos continuado o fraccionado en dos períodos de quince días.

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre del año natural. A petición del trabajador y previo acuerdo con la empresa, podrá acordarse otras fechas fuera del período establecido.

Las vacaciones comenzarán el primer día laboral de la semana y no computará a efectos de vacaciones el descanso semanal (o su parte proporcional) que correspondiese al trabajador por el trabajo efectuado durante la semana laboral anterior al disfrute de las mismas.

E) En el primer mes del año se fijará el calendario laboral, el cual será negociado con la representación de los trabajadores.

F) El calendario de vacaciones será conocido por los trabajadores al menos con tres meses de antelación al disfrute de las mismas y si por causas de fuerza mayor la empresa tuviese necesidad de modificar dicho calendario, se lo comunicará al trabajador afectado con un mes de antelación a su disfrute, pactando al mismo tiempo la nueva y definitiva fecha de disfrute de vacaciones.

Esta modificación será notificada a la representación de los trabajadores

G) Dentro del plazo de un mes no podrá variarse la fecha del calendario, salvo aceptación expresa del trabajador afectado, abonándosele al mismo la cantidad según anexo.



Artículo 19.º *Licencias.*

Todas las licencias recogidas en este artículo se abonarán a razón de salario base más antigüedad más plus convenio.

A) Quince días naturales por matrimonio

B) Tres días por el nacimiento de un hijo/a, el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

F) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

G) Se establece cuatro días de permiso por asuntos propios sin justificar, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, sin perjuicio del cómputo de jornada anual establecida en el artículo 14.º. A efectos económicos estos días tendrán la consideración de vacaciones.

No obstante lo anterior, los dos primeros tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y 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.

I) Un día en caso de boda de familiares (para familiares de primer grado consanguinidad), en caso de realizar el desplazamiento fuera de la provincia de Zaragoza, la licencia será de dos días.

J) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes oficiales legalmente reconocidos.

Todos los permisos retribuidos serán de aplicación cuando se trate de parejas de hecho legalmente constituidas y al colectivo LGTB y LGTB plus.

Artículo 19.º B. *Reducción de jornada.*

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a reducción su jornada por las siguientes circunstancias: neonatos/as hospitalizados/as, lactancia y guarda legal correspondiendo a la parte trabajadora la concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos, dentro de su jornada ordinaria.

A) Cuando por producirse un nacimiento prematuro, o por cualquier causa, el hijo o la hija deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, la madre o en



su defecto, el otro progenitor tiene derecho a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

B) La trabajadora o el trabajador por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses tiene derecho a sustituir su permiso de lactancia por una reducción de su jornada en media hora.

C) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad.

D) Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

E) Las trabajadoras víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

#### Artículo 20.º *Festividades.*

Se considerarán «festividades» las catorce oficiales reflejadas en el calendario, percibiendo los trabajadores las cantidades estipuladas en el anexo para este concepto.

A) FIESTAS NAVIDEÑAS. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 22:00 horas del día 25 de diciembre y las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 22:00 horas del día 1 de enero, percibirá con carácter extraordinario la cantidad reflejada en el anexo, por cada uno de estos días.

B) FIESTA DEL PILAR. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 11 de octubre hasta las 22:00 horas del día 12 de octubre percibirá con carácter extraordinario la cantidad reflejada en el anexo por este día.

C) FIESTA DE SEMANA SANTA. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas (miércoles víspera) del Jueves Santo hasta las 22:00 horas del Viernes Santo percibirá con carácter extraordinario la cantidad reflejada en el anexo por cada uno de estos días.

D) FIESTA DEL 29 ENERO Y EL 5 DE MARZO. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabajen en cualquier turno desde las 22:00 del día 28 de enero hasta las 22:00 horas del día 29 de enero y desde las 22:00 del día 4 de marzo hasta las 22:00 horas del día 5 de marzo, y percibirá con carácter extraordinario la cantidad reflejada en el anexo por cada uno de estos días.

E) FIESTA DEL 6 DE DICIEMBRE. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 5 de diciembre hasta las 22:00 horas del día 6 de diciembre percibirá con carácter extraordinario la cantidad reflejada en el anexo por este día.

F) FIESTA DEL 1 DE MAYO. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 30 de abril hasta las 22:00 horas del día 1 de mayo percibirá con carácter extraordinario la cantidad reflejada en el anexo por este día.

G) FIESTA DEL 23 DE ABRIL. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 22 de abril hasta las 22:00 horas del día 23 de abril percibirá con carácter extraordinario la cantidad reflejada en el anexo por este día.

H) FIESTA DEL 8 DE DICIEMBRE. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 7 de diciembre hasta las 22:00 horas del día 8 de diciembre percibirá con carácter extraordinario la cantidad reflejada en el anexo por este día.

I) FIESTA DEL 1 DE NOVIEMBRE. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 31 de octubre hasta las 22:00 horas del día 1 de noviembre percibirá con carácter extraordinario la cantidad reflejada en el anexo por este día.

J) FIESTA DEL 6 DE ENERO. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 5 de enero hasta las 22:00 horas del día 6 de enero percibirá con carácter extraordinario la cantidad reflejada en el anexo por este día.

K) FIESTA DEL 15 DE AGOSTO. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 14 de agosto hasta las 22:00 horas del día 15 de agosto percibirá con carácter extraordinario la cantidad reflejada en el anexo por este día.

Artículo 21.º *Retribuciones.*

Las retribuciones a cuenta pactadas en el presente convenio son las que figuran en las tablas que se adjuntan.

Artículo 22.º *Plus de convenio.*

Se establece un plus de calidad o cantidad en la cuantía que se fija en la tabla salarial, que se devengará por día natural.

Las empresas no podrán reducir o suprimir la percepción de este plus, sino como consecuencia de imposición de sanción, confirmada su procedencia por sentencia o conciliación ante el Juzgado de lo Social o ante la Unidad de Mediación, Arbitraje o Conciliación, o ante el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), con independencia de la que, por falta, conforme a la Ley corresponda.

Artículo 23.º *Antigüedad.*

Se mantienen los importes de plus de antigüedad para los trabajadores que los tuvieran establecidos hasta el 31 de diciembre de 1996. Este concepto pasa a ser un complemento denominado *ad personam*, no siendo compensable ni absorbible y siendo revalorizable anualmente con el incremento pactado para las tablas del convenio.

Al objeto de que la implantación de éste artículo no implique perjuicio para el personal del Sector que, teniendo ya reconocidos porcentajes de antigüedad, hayan acumulado tiempo de permanencia para acceder al porcentaje de un próximo tramo del extinguido plus de Antigüedad, se arbitra la siguiente solución:

A 31 de diciembre de 1996 se computará el tiempo de permanencia acumulado en la empresa por cada trabajador que ya tuviera establecido plus de antigüedad. Dicho cómputo se realizará por defecto o por exceso a fecha 30 de junio de 1997.

Las tablas de antigüedad («complemento *ad personam*») quedarían:

Años	%	Años	%
2	5%	16	30%
3	8%	17	33%
4	10%	18	35%
5	12%	19	38%
6	14%	20	40%
7	16%	21	42%
8	18%	22	44%
9	20%	23	46%
10	21%	24	48%
<hr/>			
Años	%	Años	% <
11	22%	25	50%
12	23%	26	52%
13	24%	27	54%
14	26%	28	56%
15	28%	29	58%
		30	60%

A partir del 1 de enero de 1997 se reconoce un complemento Salarial, denominado «Complemento de permanencia», que se devengará con carácter trianual, con un máximo de seis trienios y para todas las categorías profesionales, en la cuantía de las cantidades estipuladas en el anexo.

A partir del 1 de enero de 1997 todo el personal de las empresas comenzará desde dicha fecha a devengar la cantidad establecida con la nueva calificación de «Complemento de permanencia».

En ningún caso podrá superarse tanto por antigüedad («complemento *ad personam*») o «complemento de permanencia» el 60% del salario base.



**Artículo 24.º Pagas extraordinarias.**

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

- A) Julio, que se pagará hasta el 10 de julio.
- B) Navidad, que se pagará hasta el 15 de diciembre.
- C) Marzo, que se pagará hasta el 5 de marzo.

Las empresas podrán abonar la gratificación de marzo, bien por su importe anual, hasta la fecha límite citada anteriormente, o bien prorrateando el importe mensualmente, de común acuerdo con los trabajadores.

Las tres pagas extraordinarias serán satisfechas a razón de treinta días de salario base, más antigüedad («complemento *ad personam*»), más complemento de permanencia, más plus de convenio, más plus de fidelidad en cada una de ellas.

**Artículo 25.º Formación continua.**

Se entiende por formación continua todas las acciones formativas previstas en el Acuerdo Nacional de Formación Continua dirigidas al desarrollo de la cualificación profesional de los trabajadores ocupados, que permita una mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Para el desarrollo de la formación continua tendrá competencia la comisión paritaria del convenio, la misma entenderá del contenido de los planes de formación que se pacten a nivel provincial.

**Artículo 26.º Seguridad y salud.**

Se constituye una comisión paritaria de salud laboral, constituida por tres representantes de la Patronal y tres representantes sindicales, que tendrán por objeto el estudio de la situación del sector en dicha materia, y la elaboración de las medidas pertinentes para la mejora de la misma.

Las empresas se adecuarán a lo establecido en Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como todos los reglamentos y directrices que de ella emanen.

Las empresas que no tengan delegado de Personal dotarán a los delegados de prevención del tiempo necesario para realizar su labor.

**PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD:** La trabajadora gestante o durante la lactancia natural hasta que el menor cumpla nueve meses podrá optar dentro de su mismo Servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando las condiciones de su puesto de trabajo puedan influir negativamente en su salud o la del hijo/a y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente o así lo determine la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato o licencia por riesgo durante el embarazo o suspensión del contrato o licencia por riesgo durante la lactancia natural, prestación regulada por la vigente Ley General de la Seguridad Social en sus artículos 134 y 135.

Finalizada la causa que motivó el cambio se procederá con carácter inmediato a su reincorporación al destino de origen.

Se notificará por escrito a la representación sindical el nombre de las Trabajadoras y puestos de trabajo que se encuentren en las circunstancias establecidas en el presente artículo, pudiendo evaluar en dicho órgano de representación los puestos de trabajo ofrecidos por la empresa en caso de desacuerdo.

**TRABAJO CON PANTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS:**

Los trabajadores con la categoría de telefonista y los que trabajen frente a una pantalla de visualización de datos al menos en el 30% de su jornada gozarán de un período de descanso de cinco minutos cada hora de trabajo, este período será computado como tiempo de trabajo.

**Artículo 27.º Incapacidad transitoria.**

Durante la IT, derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, las empresas abonarán el 100% del salario real del trabajador desde el primer día de aquélla y con un máximo de cien días año.

En caso de IT, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el 100% del salario real del trabajador desde el tercer día y con un máximo de cien días año.

**Artículo 28.º Plus salarial de fidelidad.**

A partir del 1 de enero del 2010 aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de diez años y que tengan sesenta años cumplidos o más, percibirán mensualmente este plus, que no será absorbible ni compensable. La cantidad mensual por este concepto será la establecida en el anexo, con un tope de setenta y cinco mensualidades. Este plus también se abonará en las tres pagas extraordinarias.

En ningún caso el período de percepción de este plus de fidelidad podrá superar los cinco años, perdiendo vigencia automáticamente al cumplir el trabajador los 65 años y no siendo objeto de consolidación superada dicha fecha.

Dicho plus de fidelidad se verá incrementando anualmente con el mismo porcentaje que las tablas salariales del presente convenio.

**Artículo 29.º Jubilación.**

Dado el carácter del presente artículo se estará, en cualquier caso, a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 30.º Prendas de trabajo.**

Las empresas entregarán a sus trabajadores como mínimo al año las siguientes prendas, adecuadas a la talla y medida de cada uno de ellos:

- Una cazadora y dos pantalones.
- Dos camisas de manga larga.
- Dos camisas de manga corta.
- Un chaleco acolchado.
- Zapato o bota según se acuerde con la representación sindical.
- Ropa reflectante donde exista circulación de automóviles.
- A los trabajadores con las categorías de engrasador-lavacoques, las empresas

les entregarán la dotación suficiente para el desempeño de su categoría profesional, teniendo en cuenta las características especiales de su trabajo.

**Artículo 31.º Reconocimiento médico.**

Las empresas efectuarán a todos sus trabajadores, y con carácter gratuito, un reconocimiento médico anual en los organismos y entidades colaboradoras de la Seguridad Social o en los institutos dependientes del Ministerio de Trabajo.

Los reconocimientos médicos serán realizados dentro del horario laboral del trabajador o si es realizada en tiempo de descanso serán abonadas al trabajador por parte del empresario.

Las empresas recomendarán a las mutuas que en el protocolo de reconocimientos médicos que estas realiza, se contemple la exploración completa del aparato respiratorio.

En los reconocimientos médicos que se realicen a las trabajadoras se contemplará la revisión ginecológica.

**Artículo 32.º Seguro de riesgo y vida.**

Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a renovar en el plazo de dos meses, siguientes a la firma del mismo, la póliza de seguros que cubre los riesgos de trabajadores a su servicio, y que a continuación se indican:

A) Incapacidad total, permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, con un capital asegurado, según tabla del anexo por trabajador.

B) Muerte derivada por accidente de trabajo, con un capital asegurado, según tabla, por trabajador.

C) Se establece una cuantía incluida en el anexo, para todo el personal incluido en este convenio colectivo que cause baja en la empresa por fallecimiento o pase a la invalidez total para su profesión habitual, siendo los requisitos necesarios tener una edad superior a los 45 y un mínimo de diez años de antigüedad en la empresa.

Solamente se podrá percibir una de las cantidades estipuladas en las pólizas establecidas en los apartados A), B) o C) de este artículo.

**Artículo 33.º Garantías sindicales.**

Las empresas garantizarán el cumplimiento absoluto de las disposiciones en vigor en materia sindical, a la vez que los acuerdos a nivel nacional y con carácter de generalidad sean adoptados entre las centrales sindicales y las organizaciones empresariales más representativas, serán automáticamente asumidos por las empresas y trabajadores a quienes afecte el presente convenio.



Se crea una bolsa anual de horas sindicales, con las horas que legalmente les correspondan a los delegados de Personal o miembros de comité de empresa, que serán distribuidas de forma racional y previa citación por parte de la Central Sindical correspondiente.

La finalización de contrato, rescisión o despido de trabajadores afiliados a un Sindicato, requerirá siempre la comunicación a la organización sindical correspondiente, siempre que a la empresa le conste la afiliación del trabajador.

**Artículo 34.º *Corretornos.***

Las categorías de corretornos y guarda de noche se equiparán a la de agente de aparcamiento.

**Artículo 35.º *Disposiciones laborales.***

**RESERVA MATERIAL.** En todo aquello en lo que no hubiese pactado en este convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas entre trabajadores y empresas se aplicará el V Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes de las Empresas Asociadas a ASESGA, publicado mediante resolución de 11 de agosto de 2009, en el BOE núm. 210, de 31 de agosto de 2009, que ambas partes aceptan como norma pactada. Y en su caso el que resulte, si se firmara uno nuevo, durante la vigencia del presente convenio.

**Artículo 36.º *Cláusula de inaplicación.***

Los porcentajes de Incremento Salarial y cualquier otra materia, establecidos en este convenio no serán de obligada aplicación para aquellas empresas cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que acrediten objetiva y fehacientemente estas situaciones. Será de aplicación el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Para entender sobre la inaplicación del convenio cuando el período de consultas entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores finalice sin acuerdo, o sea requerida, dentro del propio período, la comisión paritaria se reunirá y resolverá en un plazo máximo de siete días desde que le sea comunicado.

Para valorar esta situación se reunirá la comisión paritaria de este convenio, la cual deberá tomar el correspondiente acuerdo por mayoría absoluta, y en base a lo siguiente:

- Nivel de producción y ventas.
- Balances y cuentas de resultados
- Otros datos que la Comisión solicite.

La Comisión podrá solicitar informe de auditores y censores de cuentas.

En caso de no existir conformidad en el seno de la comisión paritaria, la decisión se someterá a una mediación y en caso de no existir acuerdo en la misma, esta será sometida a un arbitraje, tanto la mediación como el arbitraje se realizarán por el SAMA.

**Artículo 37.º *Empresas de trabajo temporal.***

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 38.º *Clasificación profesional.***

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio colectivo General es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener previstas estas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

**GRUPOS PROFESIONALES.**

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

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

- Grupos profesionales-Aparcamientos y garajes.

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



- a) Grupo soporte.
- b) Grupo operativo.

El encuadramiento del personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio general dentro de esta estructura profesional y, por tanto, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, así como de una división orgánica o funcional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: Conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

*Definición del grupo soporte que hasta ahora venía denominándose «Personal superior y técnico».*

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

- Nivel I:

- 1. Jefe de Área.

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

- 2. Licenciado/Grado Superior.

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

- Nivel II:

- 3. Jefe de Sección.

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

- 4. Técnico Medio/Diplomado.

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

- Nivel III:

- 5. Oficial administrativo.

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

- Nivel IV:

- 6. Auxiliar administrativo.

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

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

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



*Definición del grupo operativo.*

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

• Nivel I:

1. Jefe de Servicio.

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

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

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

• Nivel II:

2. Encargado.

Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más aparcamientos, así como el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tiques cobrados durante el día, control de caja y recaudación. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera del horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, deberán compensarse las horas en tiempo de descanso equivalente, de modo que no se supere la jornada máxima establecida en el convenio.

• Nivel III:

3. Agente de aparcamiento.

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

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

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

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



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

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

#### 4. Oficial de mantenimiento.

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

#### 5. Operador centro de control.

Es quien manipula y controla los ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Tienen que saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como error de operación o de máquina. Visualización de cámaras como apoyo a la gestión y explotación de aparcamientos. Preparación de documentación de incidencias. Comunicación a personal del aparcamiento o acuda de incidencias detectadas en los aparcamientos. Atención de llamadas e interfonía. Elaboración de informes y estadísticas de la actividad realizada en el centro de control. Venta de productos, tareas comerciales de aparcamientos, asesoramiento de productos y servicios, gestión de abonados.

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

#### 6. Taquillero.

Es aquel personal que está capacitado para hacerse cargo del cobro de todos los servicios que la empresa preste en el centro o establecimiento al que se encuentre adscrito.

Recoge, valora y cobra toda clase de tiques, vales o bonos, mediante el manejo de los ordenadores, cajeros automáticos u otras máquinas que la empresa ponga a su servicio, y cuida su mantenimiento elemental.

Atiende las llamadas telefónicas del centro o del establecimiento y los requerimientos de información de los clientes y del público en general.

Mantiene el buen estado y decoro de la taquilla o caja y cajeros, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda.

Verifica el control y cuadre de caja, entrega la recaudación o efectúa su ingreso, siguiendo las instrucciones superiores que reciba, y elabora cuantos documentos sean necesario para el control y funcionamiento de la empresa.

Controla y supervisa accesos, tanto peatonales como de vehículos, mediante los monitores que tengan instaladas, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido de cuantos incidentes detecte.

Esta categoría queda asimilada a la de agente de aparcamiento.

#### • Nivel IV:

#### 7. Auxiliar de aparcamiento.

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

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



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

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

#### 8. Ayudante 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.

#### 9. Engrasador-lavacoches.

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

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

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

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

A los solos efectos retributivos esta categoría se equipará a la establecida en el convenio como agente de aparcamiento.

#### 10. Personal de limpieza.

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

11. Especialista en ruedas. Es aquel que tiene a su cargo la reparación cambios de neumáticos y servicios que estén en su sección, con las maquinarias que la empresa pone a su servicio, con registro de datos a través de ordenador. A los solos efectos retributivos, esta categoría se equipará a la establecida en el convenio como Agente de Aparcamiento.

12. Engrasador. Es aquel que tiene a su cargo, los cambios de aceites y filtros de los vehículos que lo contienen, con intervención de los datos a través de ordenador.

13. Personal almacén repuestos. Es aquel que tiene a su cargo los pedidos de repuestos, colocación, verificación de albaranes y ventas, a través de ordenador de dicha sección. A los solos efectos retributivos, esta categoría se equipará a la establecida en el convenio como auxiliar de aparcamiento.

14. Asignador-as GPS. Son aquellos-as trabajadores-as que tiene a su cargo un GPS mediante ordenadores para la adjudicación de servicios de pasajeros de taxi, tanto por zonas como vehículos. A los solos efectos retributivos, esta categoría se equipará a la establecida en el convenio como oficial 1.ª administrativo. Esta categoría será de aplicación exclusiva para el subsector de autotaxi.

15. Personal de atención telefónica. Es quien tiene a su cargo el manejo de una central telefónica, con o sin fax, télex o teletipo, que propicia la comunicación entre los diversos puestos de trabajo de las empresas, entre sí y con el exterior. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción o administrativas, compatibles con su tarea profesional. Esta categoría será de aplicación exclusiva para el Subsector de auto taxi.

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

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

Se adjunta cuadro de categorías profesionales adaptadas al convenio nacional con las correspondientes equivalencias de las categorías contempladas en el convenio provincial de Zaragoza.

Nivel	Grupo soporte	Convenio provincial Zaragoza
I	Jefe de Área Licenciado/Grado Superior	Técnico superior
II	Jefe de Sección Técnico Medio/Diplomado	Jefe de sección Diplomado Técnico medio
III	Oficial administrativo	Oficial administrativo Asignador GPS (exclusiva para sector auto taxi)
IV	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo Personal de atención telefónica
Nivel	Grupo operativo	Convenio provincial Zaragoza
I	Jefe de Servicio	Jefe de servicio
II	Encargado	Encargado
III	Agente de aparcamiento Oficial de mantenimiento Operador de centro de control	Agente de aparcamiento Oficial de mantenimiento Personal de gasolinera Especialista en ruedas
IV	Auxiliar de aparcamiento	Ayudante de mantenimiento Auxiliar de aparcamiento Taquillero Lavacoches Personal de limpieza Engrasador Personal almacén repuestos

#### Artículo 39.º *Trabajo nocturno.*

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento de trabajo nocturno, equivalente al 25% del valor de la hora ordinaria pactada y que figura en las tablas salariales (cuya fórmula de cálculo figura en el artículo 15).

Las categorías de agente de aparcamiento, tienen establecido su salario atendiendo a la su propia naturaleza de trabajo nocturno, según el artículo 36.2 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, por lo que no tendrán derecho al plus de nocturnidad establecido para el resto de categorías.

#### Artículo 40.º *Turnicidad.*

Todos los trabajadores que realicen su trabajo a turnos (entendiendo por trabajo a turnos cuando trabajan en jornadas laborales rotativas de mañana, tarde y noche), cobrarán un plus mensual según tablas anexas en concepto de turnicidad.

#### Artículo 41.º *Plus de penosidad.*

Dadas las características de su trabajo se crea un plus de penosidad para las categorías de engrasador-lavacoches, por su propia labor que desarrolla en su puesto específico y además se extenderá al personal que preste sus funciones dentro de aparcamientos subterráneos, por falta de iluminación natural, falta de ventilación, existencia de gases, etc., que consistirá en el abono de las cantidades reflejadas en el anexo, por día trabajado.

#### Artículo 42.º *Plus de productividad.*

Las categorías de telefonista, administrativo, oficial 1.º administrativo, encargado, jefe de negociado, personal de gasolinera, especialista en ruedas, engrasador, personal almacén de repuestos y asignadora de GPS, percibirán un plus según anexo, por día efectivo de trabajo, que no será absorbible ni compensable.

#### Artículo 43.º *Subrogación.*

- Subrogación del personal-definición y supuestos.



### 1. Definición:

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

Se regula pues, en el presente convenio, la subrogación como modalidad convencional, por lo que se entiende de obligado cumplimiento para la 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 contrata, referidos siempre a un centro concreto de trabajo, que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas para llevar a cabo cualquiera de las actividades contempladas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

2. Carácter: De aplicación y aceptación obligatoria para empresas y trabajadores.

#### • Subrogación-personal afectado.

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

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

2. Trabajadores/as, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los seis últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren en situación de I.T. o A.T. en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas.

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

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

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 Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal.

- Subrogación-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 con quince 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 los trabajadores afectados.

—Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social 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 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 trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en un plazo no superior a cinco días hábiles a partir de la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

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

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al IV Acuerdo Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (IV ASECLA).

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas en el ámbito de aplicación de este acuerdo en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de expresa individualización, según lo establecido en el IV ASECLA y su Reglamento de aplicación.

El presente texto ha sido redactado conforme a lo dispuesto en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. En su virtud, las partes firmantes del presente texto entienden aplicadas las reglas que rigen el artículo 12 del VI Convenio General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes.

**TABLAS DEFINITIVAS 2020**

**MENSUAL**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	S.BASE	P.CONVENIO	TOTAL	H. ORDI.
B	JEFE DE SECCION / JEFE DE SERVICIO	1.300,05	175,89	1.475,94	12,30
B	ENCARGADO	1.300,05	175,89	1.475,94	12,30
B	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO / ASIGNADOR/A GPS	1.177,60	175,89	1.353,49	11,28
B	PERSONAL DE ATENCION TELEFONICA	1.112,22	175,89	1.288,11	10,73
B	AUX. ADMINISTRATIVO	1.112,22	175,89	1.288,11	10,73
C	OFICIAL MANTENIMIENTO	1.177,60	175,89	1.353,49	11,28
C	AYUDANTE MANTENIMIENTO	1.118,70	178,53	1.297,23	10,81
C	ESPECIALISTA EN RUEDAS	1.118,70	178,53	1.297,23	10,81
C	AGENTE APARCAMIENTO	1.118,70	178,53	1.297,23	10,81
C	GASOLINERA	1.118,70	178,53	1.297,23	10,81
C	TAQUILLERO	1.062,18	178,53	1.240,72	10,34
C	ENGRASADOR	1.062,18	178,53	1.240,72	10,34
C	LAVACOCHE	1.062,18	178,53	1.240,72	10,34
C	AUXILIAR DE APARCAMIENTO	1.062,18	178,53	1.240,72	10,34
C	PERSONAL DE ALMACEN	1.062,18	178,53	1.240,72	10,34
C	PERSONAL DE LIMPIEZA	1.003,70	178,53	1.182,24	9,85

**ANUAL**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	S.BASE	P.CONVENIO	TOTAL
B	JEFE DE SECCION / JEFE DE SERVICIO	19.500,75	2.638,40	22.139,15
B	ENCARGADO	19.500,75	2.638,40	22.139,15
B	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO / ASIGNADOR/A GPS	17.663,95	2.638,40	20.302,35
B	PERSONAL DE ATENCION TELEFONICA	16.683,31	2.638,40	19.321,71
B	AUX. ADMINISTRATIVO	16.683,31	2.638,40	19.321,71
C	OFICIAL MANTENIMIENTO	17.663,95	2.638,40	20.302,35
C	AYUDANTE MANTENIMIENTO	16.780,49	2.678,00	19.458,49
C	ESPECIALISTA EN RUEDAS	16.780,49	2.678,00	19.458,49
C	AGENTE APARCAMIENTO	16.780,49	2.678,00	19.458,49
C	GASOLINERA	16.780,49	2.678,00	19.458,49
C	TAQUILLERO	15.932,73	2.678,00	18.610,73
C	ENGRASADOR	15.932,73	2.678,00	18.610,73
C	LAVACOCHE	15.932,73	2.678,00	18.610,73
C	AUXILIAR DE APARCAMIENTO	15.932,73	2.678,00	18.610,73
C	PERSONAL DE ALMACEN	15.932,73	2.678,00	18.610,73
C	PERSONAL DE LIMPIEZA	15.055,55	2.678,00	17.733,55

**TABLAS DEFINITIVAS 2021**

MENSUAL

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	S.BASE	P.CONVENIO	TOTAL	H. ORDI.
B	JEFE DE SECCION / JEFE DE SERVICIO	1.306,55	176,77	1.475,94	12,36
B	ENCARGADO	1.306,55	176,77	1.475,94	12,36
B	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO / ASIGNADOR/A GPS	1.183,48	176,77	1.353,49	11,34
B	PERSONAL DE ATENCION TELEFONICA	1.117,78	176,77	1.288,11	10,79
B	AUX. ADMINISTRATIVO	1.117,78	176,77	1.288,11	10,79
C	OFICIAL MANTENIMIENTO	1.183,48	176,77	1.353,49	11,34
C	AYUDANTE MANTENIMIENTO	1.124,29	179,43	1.297,23	10,86
C	ESPECIALISTA EN RUEDAS	1.124,29	179,43	1.297,23	10,86
C	AGENTE APARCAMIENTO	1.124,29	179,43	1.297,23	10,86
C	GASOLINERA	1.124,29	179,43	1.297,23	10,86
C	TAQUILLERO	1.067,49	179,43	1.240,72	10,39
C	ENGRASADOR	1.067,49	179,43	1.240,72	10,39
C	LAVACOCHE	1.067,49	179,43	1.240,72	10,39
C	AUXILIAR DE APARCAMIENTO	1.067,49	179,43	1.240,72	10,39
C	PERSONAL DE ALMACEN	1.067,49	179,43	1.240,72	10,39
C	PERSONAL DE LIMPIEZA	1.008,72	179,43	1.182,24	9,90

ANUAL

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	S.BASE	P.CONVENIO	TOTAL
B	JEFE DE SECCION / JEFE DE SERVICIO	19598,25	2651,59	22249,85
B	ENCARGADO	19598,25	2651,59	22249,85
B	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO / ASIGNADOR/A GPS	17752,27	2651,59	20403,86
B	PERSONAL DE ATENCION TELEFONICA	16766,73	2651,59	19418,32
B	AUX. ADMINISTRATIVO	16766,73	2651,59	19418,32
C	OFICIAL MANTENIMIENTO	17752,27	2651,59	20403,86
C	AYUDANTE MANTENIMIENTO	16864,39	2691,39	19555,78
C	ESPECIALISTA EN RUEDAS	16864,39	2691,39	19555,78
C	AGENTE APARCAMIENTO	16864,39	2691,39	19555,78
C	GASOLINERA	16864,39	2691,39	19555,78
C	TAQUILLERO	16012,40	2691,39	18703,79
C	ENGRASADOR	16012,40	2691,39	18703,79
C	LAVACOCHE	16012,40	2691,39	18703,79
C	AUXILIAR DE APARCAMIENTO	16012,40	2691,39	18703,79
C	PERSONAL DE ALMACEN	16012,40	2691,39	18703,79
C	PERSONAL DE LIMPIEZA	15130,83	2691,39	17822,22

**TABLAS DEFINITIVAS 2022**

MENSUAL

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	S.BASE	P.CONVENIO	TOTAL	H. ORDI.
B	JEFE DE SECCION / JEFE DE SERVICIO	1352,28	182,96	1535,24	12,79
B	ENCARGADO	1352,28	182,96	1535,24	12,79
B	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO / ASIGNADOR/A GPS	1224,91	182,96	1407,87	11,73
B	PERSONAL DE ATENCION TELEFONICA	1156,90	182,96	1339,86	11,17
B	AUX. ADMINISTRATIVO	1156,90	182,96	1339,86	11,17
C	OFICIAL MANTENIMIENTO	1224,91	182,96	1407,87	11,73
C	AYUDANTE MANTENIMIENTO	1163,64	185,71	1349,35	11,24
C	ESPECIALISTA EN RUEDAS	1163,64	185,71	1349,35	11,24
C	AGENTE APARCAMIENTO	1163,64	185,71	1349,35	11,24
C	GASOLINERA	1163,64	185,71	1349,35	11,24
C	TAQUILLERO	1104,86	185,71	1290,56	10,75
C	ENGRASADOR	1104,86	185,71	1290,56	10,75
C	LAVACOCHE	1104,86	185,71	1290,56	10,75
C	AUXILIAR DE APARCAMIENTO	1104,86	185,71	1290,56	10,75
C	PERSONAL DE ALMACEN	1104,86	185,71	1290,56	10,75
C	PERSONAL DE LIMPIEZA	1044,03	185,71	1229,73	10,25

ANUAL

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA	S.BASE	P.CONVENIO	TOTAL
B	JEFE DE SECCION / JEFE DE SERVICIO	20284,19	2744,40	23028,59
B	ENCARGADO	20284,19	2744,40	23028,59
B	OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO / ASIGNADOR/A GPS	18373,60	2744,40	21118,00
B	PERSONAL DE ATENCION TELEFONICA	17353,56	2744,40	20097,96
B	AUX. ADMINISTRATIVO	17353,56	2744,40	20097,96
C	OFICIAL MANTENIMIENTO	18373,60	2744,40	21118,00
C	AYUDANTE MANTENIMIENTO	17454,65	2785,59	20240,23
C	ESPECIALISTA EN RUEDAS	17454,65	2785,59	20240,23
C	AGENTE APARCAMIENTO	17454,65	2785,59	20240,23
C	GASOLINERA	17454,65	2785,59	20240,23
C	TAQUILLERO	16572,83	2785,59	19358,42
C	ENGRASADOR	16572,83	2785,59	19358,42
C	LAVACOCHE	16572,83	2785,59	19358,42
C	AUXILIAR DE APARCAMIENTO	16572,83	2785,59	19358,42
C	PERSONAL DE ALMACEN	16572,83	2785,59	19358,42
C	PERSONAL DE LIMPIEZA	15660,41	2785,59	18445,99

Resto de conceptos salariales	2.014	2.015	2.016	2.017	2.018	2.019	2.020	2.021	2.022
Vacaciones Art. 18	144,60	146,05	148,24	150,46	153,47	156,69	156,69	157,47	162,99
Festividades Art.20	55,72	56,28	57,12	57,98	59,14	60,38	60,38	60,68	62,81
Complemento de permanencia Art. 23	31,04	31,35	31,82	32,30	32,95	33,64	33,64	33,81	34,99
Plus fidelidad Art. 28	36,91	37,27	37,83	38,40	39,17	39,99	39,99	40,19	41,60
Seguro de riesgo y vida Art. 32									
A	29.664,43	29.961,07	30.410,49	30.866,64	35.000,00	35000	35000	35175,00	36406,13
B	29.664,43	29.961,07	30.410,49	30.866,64	35.000,00	35000	35000	35175,00	36406,13
C	9.874,51	9.973,25	10.122,85	10.274,69	12.500,00	12500	12500	12562,50	13002,19
Quebranto de moneda Art. 40	19,23	19,42							
Turnicidad Art. 41	19,57	19,77	20,07	20,37	20,78	21,22	21,22	21,33	22,07
Plus de penosidad Art.42	1,46	1,48	1,50	1,52	1,55	1,58	1,58	1,59	1,64
Plus de Productividad Art. 43	7,52	7,60	7,71	7,83	7,99	8,16	8,16	8,20	8,49