

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR

*RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2011, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro, el depósito y la publicación, en el Diario Oficial de Galicia, del V convenio colectivo de ámbito autonómico para el sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados de superficie.*

Visto el texto del V convenio colectivo de ámbito autonómico para el sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados de superficie (código del convenio n 82000575012001), que se suscribió con fecha 27 de diciembre de 2010, de una parte la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (Asesga) y de otra, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

La Dirección General de Relaciones Laborales

#### ACUERDA:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG n.º 222, del 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 15 de marzo de 2011.

Odilo Martiñá Rodríguez  
Director general de Relaciones Laborales

**V convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para el sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados de superficie, para los años 2010, 2011 y 2012**

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente convenio colectivo, de una parte, la Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (Asesga) y de otra, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de la Unión General de Trabajadores (UGT), reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente convenio.

Artículo 2. *Eficacia, ámbito territorial, funcional y alcance obligacional.*

El presente convenio colectivo se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 2 del Real decreto legislativo 1/1995, texto refundido del Estatuto de los trabajadores, en conexión con su disposición transitoria sexta, y es de obligada observancia para todas las empresas que tengan como actividad principal la explotación de aparcamientos, garajes y estacionamientos de vehículos en zonas reguladas de superficie, bien por concesión bien por cesión por cualquier título lícito bien por propiedad, y la desarrollen en la Comunidad Autónoma de Galicia.

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

Con carácter supletorio y en lo aquí no previsto, se aplicará el convenio colectivo general, de ámbito nacional, para el sector de empresas concesionarias y privadas de aparcamientos de vehículos (Asesga).

Artículo 3. *Ámbito territorial y personal.*

El presente convenio afectará a la totalidad de los trabajadores de las empresas del sector que presten sus servicios en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Se excluye del ámbito del presente convenio al personal directivo. Este personal es de libre designación por parte de la empresa. Su relación laboral se registrará por su contrato de

trabajo y, en su caso, por la normativa especial que les resulte de aplicación.

*Artículo 4. Ámbito temporal.*

El presente convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre del año 2012, independientemente de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

Si bien su entrada en vigor se producirá al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de Galicia, los conceptos salariales y las tablas se aplicarán con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 2010, en toda la comunidad de Galicia.

*Artículo 5. Procedimiento para la revisión del convenio.*

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

En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá prorrogada la vigencia de este.

De no existir denuncia, el convenio se prorrogará por períodos anuales revisándose los conceptos económicos de acuerdo con el IPC previsto y ajustando esta previsión al IPC real, en el momento que se tenga constancia del mismo.

*Artículo 6. Condición más beneficiosa.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por las empresas a la entrada en vigor de este convenio, pero las mejoras salariales serán absorbibles y compensables con las que actualmente perciban los trabajadores.

*Artículo 7. 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 anule o invalide alguno de sus pactos. Si se diera este supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el término de 45 días a partir del de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no

alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

Artículo 8. *Comisión mixta paritaria.*

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

Esta comisión mixta estará integrada por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la organización empresarial firmante.

En el acto de su constitución, la comisión mixta, en sesión plenaria, elegirá dos secretarios, uno por parte empresarial y otro por parte sindical. Este último será rotativo cada año.

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

La comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La comisión, que tomará los acuerdos, cuando proceda, por mayoría de tres miembros de cada una de las representaciones, habrá de reunirse al menos una vez al semestre.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La interpretación del convenio, así como el seguimiento del cumplimiento del mismo.
2. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este convenio, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, de tal manera que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, ya que, superados éstos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas del presente convenio.
3. Podrá elaborar un informe anual en relación con el grado de cumplimiento del convenio, sobre las dificultades surgidas en su aplicación e interpretación, así como sobre

aquellas cuestiones que las partes presentes en la comisión estimen convenientes para un mejor desarrollo y aplicación de éste.

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

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

6. Deberá emitir un informe sobre las posibilidades de implantar sistemas de retribución variable con base a productividad u otros indicadores.

7. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en este acuerdo.

El domicilio de la comisión queda constituido a todos los efectos en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, c/ Algalia de Abaixo, 24, 15704 Santiago de Compostela.

#### Artículo 9. *Adhesión al AGA.*

Cuando la comisión mixta paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se le sometan en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a recurrir a los mecanismos del Acuerdo interprofesional gallego sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (AGA), acuerdo y reglamento que las partes dan por ratificado.

#### Artículo 10. *Subrogación del personal.*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en este convenio.

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

En los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, concesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la susti-

tución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período, hubiese trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores 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 tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas.

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

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen habiendo cumplido 64 años dentro de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda; y trabajadores contratados en la modalidad de contrato de relevo, que tengan una antigüedad mínima en la misma de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata.

Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán ser acreditados fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 14 y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante bien la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ellas corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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.

#### Artículo 11. *División de contratas.*

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmente o divida en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubiesen realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata, publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 10, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

#### Artículo 12. *Agrupación de contratas.*

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto a todos aquellos trabajadores que, con independencia de su modalidad de trabajo, hubiesen realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la contrata, pu-

blicada en el medio que en cada caso corresponda y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 10 y que hubiesen prestado sus servicios en las contratas, divisiones o servicios agrupados.

#### Artículo 13. *Obligatoriedad.*

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, incluso tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

#### Artículo 14. *Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.*

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.

Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia del los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

Relación de personal especificando el nombre y los apellidos, el número de afiliación a la Seguridad Social, la antigüedad, la categoría profesional, la jornada, el horario, la modalidad de contratación y la fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará su mandato.

Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afecto por la subrogación.

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Estos documentos deberán estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

Artículo 15. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional del personal consignada en el presente convenio colectivo 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 proveídas estas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren.

Artículo 16. *Grupos profesionales.*

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

- A) Personal superior y técnico.
- B) Personal administrativo e informático.
- C) Personal de explotación.

El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio 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.

Dentro de los grupos profesionales y de sus divisiones orgánica y funcional, se ubicarán las comúnmente denominadas categorías profesionales de técnicos, administrativos, empleados, operarios y subalternos.

Artículo 17. *Definición del grupo profesional superior y técnico y de sus categorías profesionales.*

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

A-1) Técnico superior. Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por una escuela técnica superior o facultad universitaria, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, con independencia de que tenga o no personal subordinado y efectúe o no, de forma habitual, funciones directivas.

A-2) Técnico medio. Es aquel personal que, teniendo la posesión de un título expedido por escuela técnica de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no a su cargo personal y ejerza o no funciones directivas.

A-3) Diplomado. Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requieren las condiciones exigidas bien por las escuelas técnicas bien por las facultades universitarias, llevan a término, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha estado contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

*Artículo 18. Definición de grupo profesional administrativo e informático y de sus categorías profesionales.*

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

I.B-1) Jefe de servicios. Es quien, bajo las instrucciones de la dirección, se responsabiliza de la organización, gestión y funcionamiento de los diversos departamentos o servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al personal que requieren estos departamentos o servicios.

I.B-2) Jefe de sección. Es quien a las órdenes del jefe de servicios, si existe, se encarga de la organización, gestión y dirección de una o varias secciones de las que se componen

los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que dependen de él.

I.B-3) 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 la empresa, ejercitándolas con iniciativa y responsabilidad y que puede tener o no personal bajo su supervisión.

I.B-4) Auxiliar administrativo. Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales, un poco complejas y, en general, aquellas funciones fundamentalmente mecánicas y con poca iniciativa. Ha de saber detectar y resolver problemas operativos con errores de operación o de máquina.

I.B-5) Aspirante administrativo. Es aquel personal de 16 años y que sin formación profesional, dentro de los plazos legalmente establecidos, compatibilizando trabajo y estudios o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desarrollo de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional administrativo.

I.B-6) Telefonista. Es quien tiene a su cargo el manejo de una central telefónica, con o sin fax, télex o teletipo, que procura 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.

I.B-7) Ordenanza. Es aquel personal cuya misión consiste en efectuar encargos de todo tipo que se le hagan, como distribuir correspondencia, realizar tareas de mensajería, etc., bien por parte de la dirección de la empresa, bien por los jefes administrativos y encargados operativos, y en colaborar en funciones auxiliares, administrativas principalmente, como archivo de documentos, en la medida que se le encargue.

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

II.B-1) Analista de procesos de datos. Es aquel personal que verifica los análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas, en cuanto se refiere a cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, archivos a tratar y definición de su tratamiento, y elaboración completa hasta su finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

II.B-2) Programador/a. Es aquel personal que estudia los procesos complejos predefinidos, confecciona organigramas detallados de los tratamientos, redacta programas en el lenguaje de programación que se le indica y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

II.B-3) Operador/a. Es quien manipula y controla los ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Han de saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como error de operación o de máquina.

*Artículo 19. Definición del grupo profesional de explotación y de sus categorías profesionales.*

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

C-1) Encargado/a. Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más establecimientos o centros de trabajo, así como el cuidado directo y la conservación de las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de éstas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tiques cobrados durante el día. Tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina, así como vigilar la aplicación de las normas sobre seguridad y salud laboral del personal a su servicio y ha de poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encargue su superior. Confeccionará el cuadro de turnos de servicios del personal a sus órdenes, teniendo cuidado de los relevos, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que le manifiesten. Habrá de verificar diariamente el control de caja y la recaudación.

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

C-2) Agente de aparcamiento y/o garaje. Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado o superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo o establecimiento al que está adscrito, siendo de éstas las principales:

La recogida, valoración y cobro de tiques, el cobro de los diversos servicios de engrase y lavado, la verificación y el control de caja, la práctica de liquidaciones y cuadros dineros, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de la empresa y el cobro de recibos.

El control de accesos al centro de trabajo o establecimiento, la atención de todas las instalaciones del mismo y su mantenimiento en perfecto estado de utilización para el público, efectuando la limpieza, la puesta en marcha o cierre de motores, cuadros eléctricos, instalaciones de alumbrado, ascensores, cajeros y demás aparatos mecánicos o electrónicos, así como su primario mantenimiento.

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

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

C-3) Oficial de mantenimiento. Es aquel personal con conocimientos sobre mecánica, electricidad, electrónica y demás oficios relacionados con las instalaciones y máquinas de los centros de trabajo o establecimientos de la empresa, que tiene a su cargo su mantenimiento, cuidado, reparación y recaudación en la actividad de aparcamiento de superficie regulada. Vigilará en todo momento su correcto funcionamiento y perfecto estado de conservación, efectuando estas tareas él mismo o mediante sus ayudantes, tanto los necesarios controles y pruebas rutinarios, como las operaciones que sean necesarias para la buena marcha de estas instalaciones.

C-4) Ayudante de mantenimiento. Es el trabajador 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, incluida la recaudación en la actividad de aparcamiento de superficie regulada.

C-5) Taquillero/a. Es aquel personal que está capacitado para hacerse cargo del cobro de todos los servicios que la empresa presta en el centro de trabajo o establecimiento al cual se encuentra adscrito.

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

Atiende las llamadas telefónicas del centro de trabajo o establecimiento y los requerimientos de información de los clientes y del público en general. Mantiene el buen estado y decoro de la taquilla, caja o cajero, efectuando su carga y recarga de cambio cuando proceda.

Verifica el control y cuadro de caja, entrega la recaudación o efectúa su ingreso, siguiendo las instrucciones superiores recibidas y elabora cuanta documentación sea precisa para el control y funcionamiento de la empresa.

Controla y supervisa accesos tanto de peatones como de vehículos, mediante los monitores que, en su caso, tenga instalados, dando aviso, siguiendo las instrucciones que hubiese recibido, de los incidentes que detecte, de forma inmediata.

C-6) Guarda (en actividad de garajes).

Es aquel trabajador que durante su jornada, a las órdenes de su superior jerárquico, tiene como misión la atención de los clientes, controlar los accesos peatonales, las entradas y salidas de vehículos así como el movimiento de personas y vehículos dentro del establecimiento, efectúa la limpieza, verifica el funcionamiento correcto de los sistemas automáticos y aparatos de control instalados en el establecimiento, dando aviso a su superior o directamente al servicio de mantenimiento de aquellas anomalías que no pueda arreglar. Está a su cargo la reposición de tiques y cintas, cuando sea necesario. Conocerá la utilización de los mandos e interruptores del cuadro de fuerza y luz, de manera que se pueda responsabilizar de la puesta en marcha y apagado de motores, según las necesidades y conveniencia del servicio, así como del encendido y apagado de las luces, de su reposición y pequeña conservación.

En el turno de noche, además, se hará cargo del cobro de los servicios o, en establecimientos con cajero automático, de la reposición del cambio o retirada de dinero, cuando ello sea necesario.

C-7) Auxiliar de aparcamiento y/o garaje. Es aquel trabajador cuya misión consiste en el control de accesos, de entradas y salidas de vehículos y de dispositivos automáticos instalados para el control de entradas y salidas, uso de la maquinaria de que disponga el centro de trabajo y procurar el correcto funcionamiento de todo ello.

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.

Habrà de atender el teléfono y el cobro de los servicios prestados, sustituirá en sus ausencias a agentes y taquilleros y efectuará la limpieza normal de los locales, a menos que hubiese establecido otras condiciones, individualmente.

En la actividad de aparcamientos, esta categoría tendrá una promoción automática a agente de aparcamiento, después de haber adquirido la experiencia necesaria durante tres años.

C-8) Trabajador en formación. Es aquel personal de 16 años y menor de 21, que sin formación profesional específica, dentro de los plazos y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, compatibilizando trabajo y estudio o formación específica, adquiere los necesarios conocimientos para el desarrollo de un oficio o puesto de trabajo del grupo profesional de explotación.

De superar el período de formación y continuar en la empresa, este personal ostentará la categoría profesional de ayudante de mantenimiento, agente o taquillero/a.

C-9) Operario de autolavado. Es el responsable de todas las instalaciones de autolavado, del cobro de los servicios, de la puesta en marcha y funcionamiento del tren de lavado, de su primario mantenimiento y de realizar las reparaciones que no necesiten la asistencia de personal externo especialista. En centros de trabajo unipersonales por turno, en los que dependa de un máximo responsable -propietario o encargado- ésta será la categoría profesional que ostentará este único trabajador.

C-10) Auxiliar de autolavado/lavacoches. Es el trabajador que, bajo las directrices de su superior en el establecimiento, ejecuta las tareas de lavado, utilizando la máquina a tal fin, efectuando su elemental mantenimiento de secado de vehículos y el cobro de servicios.

C-11) Conductor aparcacoches (en actividad de garajes). Es el trabajador que, poseyendo carné de conducir B1 o asimilable, realiza las tareas de movimientos de vehículos en

los recintos fijados por la empresa. Será igualmente responsable de aquellas otras tareas complementarias que la explotación requiera.

C-12) Controlador de aparcamiento regulado de superficie. Es el trabajador que, en los estacionamientos regulados de superficie, controla el aparcamiento y el tiempo de estacionamiento de los vehículos, verifica los tiques instalados, es responsable de la puesta en marcha y cierre de los parquímetros, de su funcionamiento y correcto mantenimiento y practica liquidaciones. Da aviso a la policía municipal de las posibles infracciones que detecta. Para todo ello, en la mayoría de los casos, habrá de utilizar aparatos electrónicos e informáticos, elementales.

Los trabajadores de esta categoría deberán ser mayores de edad.

C-13) Personal de limpieza. Es aquel personal mayor de dieciocho años, 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.

#### Artículo 20. *Facultades organizativas del trabajo.*

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

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

-Decidir aperturas, traslados, cierres y ampliación o disminución de capacidades de establecimientos, centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

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

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

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

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

#### Artículo 21. *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 servicios y tareas concertados con las empresas de conformidad con los principios de buena fe y diligencia en 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 estime convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores en las empresas. En estos casos, los trabajadores habrán de adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

En relación con la calidad del servicio prestado, el trabajador se ajustará igualmente a las instrucciones que la empresa indique en el ejercicio regular de sus funciones 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 posibles. A estos efectos se fomentará la formación en técnicas de calidad por parte de las empresas.

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

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

#### Artículo 22. *Movilidad funcional.*

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jor-

nada laboral, la dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otros trabajos o funciones conformes con sus grupos profesionales, aunque no sean encuadrables dentro de la categoría que ostente el trabajador.

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 éstos se encuentren en el mismo municipio.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia, en relación con un municipio, esta 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 situados en municipios limítrofes que compongan esta área metropolitana de influencia.

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

A menos que las partes acuerden otra cosa, el tiempo invertido en el desplazamiento se considerará como trabajo efectivo si coincide con su jornada habitual, teniéndose que abonar siempre a los trabajadores los gastos ocasionados por el desplazamiento. Cuando lo efectúen con vehículo propio se abonará a razón de 19 céntimos de euro el kilómetro.

#### Artículo 23. *Trabajos de categoría profesional superior.*

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

La realización de funciones o tareas superiores a las de la categoría profesional que ostente el trabajador, por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar ascensos o la cobertura de la vacante correspondiente a estas funciones y tareas desarrolladas, si a esto no se opone lo que dispone este convenio colectivo. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

Artículo 24. *Trabajos de categoría profesional inferior.*

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

Artículo 25. *Polivalencia funcional.*

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

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

Artículo 26. *Movilidad geográfica.*

Se entiende por movilidad geográfica, de conformidad con lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, tanto el desplazamiento como el traslado del trabajador de su puesto habitual donde presta servicios a otro donde la dirección de la empresa interesa 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 ocasione, de conformidad todo ello con el referenciado artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, abonándose el kilometraje a cargo del trabajador, de existir, a razón de 19 céntimos de euro por kilómetro, como mínimo.

En el caso de desplazamiento, se estará igualmente a lo que dispone el artículo 40.4 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 27. *Conceptos salariales.*

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

salario.

*Artículo 28. Principio de no discriminación.*

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

*Artículo 29. Conceptos no salariales.*

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

*Artículo 30. El salario. Su abono y acreditación.*

El salario, a menos que se indique otra cosa en el contrato de trabajo, corresponderá siempre a una dedicación del trabajador por una actividad productiva normal y dentro de la jornada ordinaria establecida. Por tanto, quien no realice la jornada prevista en este convenio colectivo, de forma injustificada, percibirá el salario proporcional a la jornada real y efectiva que desarrolle.

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

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

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará al trabajador individualmente y como justificante del pago realizado.

Este recibo se ajustará al modelo oficial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a menos que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se hubiese establecido otro modelo, que contendrá, con la debida claridad y separación, los

diferentes conceptos retributivos que componen el salario del trabajador, así como las deducciones que corresponden.

Artículo 31. *Estructura del salario.*

En la estructura del salario se distinguirá el salario base y los pluses del salario.

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

Se considerarán pluses salariales las cantidades que, en su caso, se tengan que añadir al salario base, fijadas en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

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

De puesto de trabajo: comprenderán aquellos complementos que tenga que recibir, en su caso, el trabajador, por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción diversa de aquello que sería la retribución por su calificación profesional. Estos pluses son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado. En este grupo se incluirán el quebranto de moneda, plus de idioma, nocturnidad, etc.

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

De naturaleza personal: serán aquellos pluses que el trabajador percibe por algún tipo de vinculación o característica personal. Tienen la consideración de consolidables. En este grupo estaría incluida la gratificación por antigüedad.

Artículo 32. *Antigüedad.*

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

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

A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5 por ciento sobre el salario base.

A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10 por ciento sobre el salario base.

A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15 por ciento sobre el salario base.

A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20 por ciento sobre el salario base.

2. Con independencia de lo anterior, se mantienen los antiguos tramos de tres años y de veinticinco años, con derecho al correspondiente plus del 3% y del 25% del salario base respectivamente, para los trabajadores que cumplan dichos tramos de antigüedad hasta el día 31 de diciembre de 2007, fecha a partir de la cual ya no accederán más trabajadores a dichos pluses.

3. No obstante lo anterior y para el personal adscrito a la actividad de aparcamientos en superficie (ORA), conocida generalmente como zona azul, se mantiene el plus de los tramos correspondientes al primer trienio y a los 25 años de antigüedad, con el abono de los porcentajes del 3% y del 25% respectivamente, según dispone el artículo 47 del III Convenio nacional de la ORA.

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

5. Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio estén percibiendo por el plus de antigüedad cantidades superiores a las que resulten de lo aquí pactado continuarán cobrando la diferencia a su favor como plus personal no absorbible y consolidable.

#### Artículo 33. *Pagas extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, así como la paga extraordinaria de marzo, consistirán en el abono de 30 días de salario base, plus de convenio y antigüedad.

La gratificación de julio debe ser abonada como fecha tope el día 15 del indicado mes, la paga de Navidad será abonada antes del quince de diciembre y la paga de marzo se hará efectiva antes del quince de marzo del año natural en curso. En ningún caso podrá fraccionarse el pago de las indicadas gratificaciones.

#### Artículo 34. *Plus de transporte.*

El plus de transporte se establece para compensar a los trabajadores por los gastos que les ocasiona su desplazamiento habitual al centro de trabajo desde su domicilio.

Su importe se refiere a los días laborables de cada mes y se percibirá en once mensualidades, excluido el mes de vacaciones.

Para las empresas de aparcamientos y de estacionamientos de vehículos en zonas reguladas de superficie, el plus de transporte tendrá un valor mensual de 67,92 euros para el año 2010.

Para las empresas de garajes, el plus de transporte tendrá un valor mensual de 38,20 euros para el año 2010.

#### Artículo 35. *Plus de presencia.*

Con objeto de incentivar la productividad y la disminución del absentismo, se incorpora a los pluses salariales un nuevo plus, denominado plus de presencia, cuyo importe diario y por toda la vigencia del convenio será de 2,50 euros para las empresas de aparcamiento y ORA.

Dicho plus se abonará por cada día completo de puntualidad y presencia en el trabajo.

En jornadas reducidas el importe del plus se abonará en el porcentaje que corresponda en relación con la jornada ordinaria.

Para el personal de garajes, el plus de presencia a jornada completa será de 0,50 euros diarios para cada uno de los tres años de vigencia del convenio, con los mismos condicionantes y reducción proporcional, en su caso.

#### Artículo 36. *Quebranto de moneda.*

Al personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidad en orden al arqueo de caja se le abonará, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 3,42 euros mensuales para el año 2010.

#### Artículo 37. *Dietas.*

Para el año 2010 se establece la cuantía de 13,43 euros para el valor de la media dieta y de 26,86 euros para el valor de la dieta entera, correrá a cargo de la empresa tanto el importe del transporte como el del alojamiento, si lo hubiere.

#### Artículo 38. *Horas extraordinarias.*

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

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

Se informará a los representantes de los trabajadores de las horas extraordinarias que se realicen.

En los anexos I, III y V figura el valor de las horas extraordinarias para la vigencia del presente convenio.

#### Artículo 39. *Plus de IT.*

En los casos de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo acaecido dentro del horario laboral, así como de incapacidad temporal derivada de enfermedad común que requiera la hospitalización o intervención quirúrgica, la empresa estará obligada a completar las prestaciones económicas correspondientes de Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora que determinó la prestación, durante el plazo máximo de 105 días.

#### Artículo 40. *Jornada.*

La jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1.800 horas/año en cómputo global.

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

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

total de la jornada anual.

Artículo 41. *Descanso semanal.*

Los descansos entre jornada diaria de doce horas y el semanal de dos días o cuarenta y ocho horas podrán ser computados y acumulados en los términos del artículo 37.1 del Estatuto de los trabajadores, de forma que resulten finalmente disfrutados tales períodos de descanso. En todo caso, el descanso entre jornada nunca será inferior a doce horas.

Artículo 42. *Días festivos.*

Los trabajadores afectados por este convenio colectivo disfrutarán de los días festivos que legalmente les correspondan a tenor del respectivo calendario laboral. En el caso de que no pudieran disfrutar un determinado día festivo por coincidirles en día de trabajo se compensará por otro en jornada distinta, como máximo dentro del trimestre siguiente y a continuación de un descanso semanal, siempre que no haya pacto en contrario.

Con independencia de lo anterior, se abonará un plus por cada día festivo que se trabaje. Dicho plus será de 13,02 euros durante el año 2010.

Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá sustituir la compensación por descanso por el pago de su equivalente como horas extraordinarias.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos desde las 21 horas hasta las 7 horas del día siguiente y se abonarán a razón del 150% del salario ordinario.

El importe de cada una de las horas de los días 24 y 31 de diciembre con derecho a ser abonadas con el 150% del salario ordinario, se calculará de la siguiente forma: el salario anual de tablas de cada categoría se dividirá entre 1.800 horas y al cociente se le aplicará el 150%.

Artículo 43. *Trabajo a turnos y trabajo nocturno.*

En aquellas empresas, establecimientos o centros de trabajo en que se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso reglamentario de 15 minutos, se fijarán tres turnos, uno de mañana, otro de tarde y el de noche, de forma que determinados trabajadores ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún trabajador, salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

Tendrá la consideración de horario nocturno aquél que abarque de las 22.00 horas a las 6.00 de la mañana.

En trabajo nocturno se percibirá un plus de nocturnidad del 25% del salario base, salvo el personal contratado ex profeso para jornada nocturna y parte de cuyo salario se hubiese fijado en función de tal circunstancia. No podrá ser inferior al 25% sobre el salario base.

Para facilitar la tarea del cálculo de cada hora nocturna, se ha acordado transcribir la fórmula consensuada:

Salario base de tablas  $\times$  12 dividido entre 1.800 horas; al cociente se le añade el 25%.

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

#### Artículo 44. *Vacaciones.*

La licencia anual reglamentaria consistirá en 32 días naturales, que serán abonados a razón de 32 días de salario real el día hábil anterior a su inicio.

Salvo acuerdo en contrario, las vacaciones no se iniciarán el día inmediato anterior a un día de descanso del trabajador.

Para la determinación del salario real a recibir durante el mes de vacaciones, se tendrá en cuenta el promedio del salario real percibido durante los tres meses anteriores. Las vacaciones se realizarán durante todo el año, quedando la posibilidad de concentrarlas dentro de los cinco meses de verano, de junio a octubre, sometido a la organización y necesidades de cada empresa. En ningún caso el período de vacaciones podrá iniciarse en festivo.

Treinta y un de los días de vacaciones se disfrutarán de forma continuada salvo acuerdo entre las partes para fraccionarlas. El día restante se disfrutará fuera del período vacacional en la fecha que determine el trabajador a su conveniencia, preavisándolo con una antelación no inferior a 5 días laborables.

Las empresas propondrán a los trabajadores dentro del primer trimestre de cada año la distribución de los diversos períodos vacacionales de sus trabajadores.

Si durante el período vacacional coincidiera algún festivo oficial, se compensará dicho

día con otro suplementario, en la forma indicada en el artículo 41.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En caso de discrepancia, se actuará de conformidad con lo que establezca la jurisprudencia comunitaria acogida por la doctrina del Tribunal Supremo español.

#### Artículo 45. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores afectados por este convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestasen servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los períodos siguientes:

a) Por matrimonio: 15 días.

b) En caso de muerte del cónyuge, padres o hijos, tres días si el hecho sucede en la misma provincia y seis días si sucede fuera de la misma. El permiso será de dos días y de cinco días, respectivamente, en caso de fallecimiento de abuelos, padres políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos.

c) Dos días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días para el caso de afinidad y de 5 días para el caso de consanguinidad.

d) Por nacimiento de hijo: 2 días naturales y, en caso de desplazamiento fuera de la provincia, 4 días naturales.

e) Un permiso postoperatorio de 24 horas naturales inmediatas a la intervención quirúrgica con hospitalización de algún familiar descrito en el punto B.

f) Por cambio de domicilio habitual: 1 día.

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

h) Un día por matrimonio de un pariente de primer grado.

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

j) Las trabajadoras o los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, a su voluntad, podrá sustituir este derecho 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 se llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

k) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados J y L de este artículo, 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.

m) 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 del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o 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 estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

ñ) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque termine el año natural a que correspondan.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los permisos aquí descritos, excepto para el del apartado A).

Artículo 46. *Excedencias.*

En materia de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 47. *Extinción del contrato de trabajo.*

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

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

Personal superior, técnico y administrativo: un mes natural. Resto de personal: quince días.

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

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

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

**Artículo 48. Gratificaciones a los jubilados.**

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la escala definida en este artículo. Durante este periodo el trabajador percibirá el salario correspondiente a tantas mensualidades del salario que venga percibiendo como le atribuya la citada escala de este artículo. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de vacaciones de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

La escala es:

A los 60 años 4 meses de vacaciones.

A los 61 años 3 meses de vacaciones.

A los 62 años 2 meses y quince días de vacaciones.

A los 63 años 2 meses de vacaciones.

A los 64 años 1 mes de vacaciones.

Los trabajadores contratados con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio deberán permanecer un mínimo de quince años ininterrumpidos en la empresa para poder disfrutar de esta compensación.

**Artículo 49. Jubilación.**

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial, podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en artículo 4.4 de la Ley 10/1994 o el artículo 12.6 del Estatuto de los trabajadores.

Igualmente, de conformidad con el Real decreto 1194/1985, de 17 de julio, aquellos trabajadores con sesenta y cuatro años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el 100% de sus derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otros trabajadores perceptores de prestaciones por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

**Artículo 50. Clases de faltas.**

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

**Artículo 51. Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes sin motivo justificado.
2. La no comunicación con cuarenta y ocho horas, como mínimo, de antelación de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o puesto de trabajo sin causa o motivo que lo justifique, aunque sea por poco tiempo, siempre que este abandono no sea perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o cause daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. La falta de la atención y la diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
5. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación personal que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de residencia habitual.
6. La falta de aseo o de limpieza personal cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.
7. Las faltas de respeto de escasa consideración tanto a sus compañeros como a terceras personas, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
8. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral, que no comporten riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.
9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo en la jornada laboral. Si estas dis-

cusiones produjesen escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 52. *Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas y sin causa que lo justifique.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
4. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos y salud laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentado contra la libertad sexual del trabajador o comporte riesgo para la salud o la vida, tanto de él como de otros compañeros.
6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
7. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para uso propio instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se tenga la oportuna autorización.
8. La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento del trabajo.
9. Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas sin la debida autorización para ello.
10. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente de cualquier anomalía, avería, accidente o hecho inusual que observe en las instalaciones,

maquinaria, locales o del personal.

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

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

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

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

15. Dormir en horas de trabajo.

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

#### Artículo 53. *Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o veinticuatro en seis meses.

2. Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados, así como la utilización de vehículos de los clientes sin autorización.

4. La conducta dolosa o imprudente en el desarrollo del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique daño o riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

5. La embriaguez habitual y la drogodependencia manifestadas durante el trabajo.

6. El maltrato de palabra u obra, o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, comprendiendo en todo ello ofensas verbales o agresiones

físicas de naturaleza sexual.

7. La imprudencia o negligencia inexcusables así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos y salud laboral cuando produzcan peligro o sean causantes de accidente laboral grave, de perjuicio grave a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

8. El abuso de autoridad.

9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

10. La desobediencia continuada o persistente.

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

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

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

#### Artículo 54. Sanciones aplicables.

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

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

b) Despido.

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

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

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

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

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

5. La empresa, en todo caso, deberá dar traslado a los representantes de los trabajadores de las cartas de sanción que se impongan por faltas graves y muy graves.

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

### Disposiciones adicionales

Primera. Para la adecuación y regularización de las percepciones de los trabajadores en los recibos de salarios, en relación con los que hasta la fecha venían percibiendo, se actuará de la siguiente forma: se tomará la totalidad de las retribuciones brutas anuales

del trabajador, incluidos toda clase de pluses salariales y extrasalariales y pagas extras, excluyendo la antigüedad, nocturnidad si la hubiere y las horas extras.

Se ajustarán los conceptos del actual convenio colectivo y la diferencia que resulte a favor, comparando uno y otro cálculo, se consolidará en un plus voluntario.

Segunda. Los conceptos salariales quedarán actualizados conforme a las tablas de los anexos y a la anterior disposición adicional, en el recibo de salarios correspondiente al mes siguiente de la publicación del presente convenio colectivo en el Diario Oficial de Galicia. Igualmente, se abonarán el siguiente mes al de su firma los atrasos que pudieren corresponder al trabajador.

Tercera. Aquellas empresas que, por razones económicas, no puedan hacer frente, en todo o en parte, a los incrementos pactados en este convenio colectivo podrán acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos, cuando así lo acuerde la comisión paritaria del convenio.

La empresa que pretenda acogerse al presente artículo habrá de iniciar el correspondiente expediente de solicitud, dirigido a la comisión paritaria.

La comisión paritaria solicitará a la empresa la documentación que considere necesaria y la someterá a estudio y comprobación de sus miembros.

La comisión paritaria podrá acordar la no aplicación en todo o en parte del incremento salarial previsto en este convenio, en qué período y en qué condiciones se vuelve a producir la aplicación, en su totalidad, del convenio colectivo.

La comisión paritaria del convenio colectivo habrá de emitir informe en el plazo máximo de treinta días desde el momento en que la empresa aporte la documentación solicitada.

En caso de no existir acuerdo en la comisión paritaria, las partes se someterán a los mecanismos de mediación previstos en el AGA.

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

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

Cuarta. Las partes signatarias del presente convenio coinciden en la necesaria mentalización de los empresarios y de los trabajadores en materia de seguridad y salud, recordando a los primeros su obligación ineludible de prestar la protección adecuada y eficaz a los trabajadores y a éstos, su diligencia y colaboración, como primeros destinatarios en cuantas medidas preserven su salud e integridad física.

La complejidad inherente a esta materia, aconseja que las empresas pequeñas y medianas, sin suficiente estructura para ello, concierten con empresas especializadas la necesaria evaluación inicial de riesgos y sus posibles revisiones y el asesoramiento adecuado para el seguimiento de la observancia estricta de sus obligaciones en todo lo atinente a seguridad y salud laboral.

Quinta. Planes de igualdad.

Las representaciones, tanto sindicales como empresariales, están interesadas en promover medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con el fin de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. Esto supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y, en particular, por razón de género. El punto de salida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establezcan, como medidas de acción positiva.

### **Disposiciones finales**

Primera. Para el año 2010 se pacta un incremento salarial anual de 140 euros, que se repartirá proporcionalmente entre el salario base anual y el plus de convenio de cada categoría.

Para los años 2011 y 2012, sin necesidad de previa denuncia, las tablas salariales de los anexos I, III y V del presente convenio se incrementarán, con efectos desde el 1 de enero de cada uno de los citados años, en el IPC real general del año anterior más el 0,25%.

Se garantiza el incremento mínimo anual del 0,25%, de suerte que si el IPC de alguno de los años de referencia fuere negativo, se considerará que es cero a estos efectos.

Los salarios revisados y los atrasos, si los hubiere, se abonarán dentro del primer trimestre de cada uno de los años de vigencia.

Las empresas estarán obligadas a modificar las cuantías de todos los conceptos some-

tidos a revisión acorde con el IPC, según queda indicado en este convenio, a más tardar en el primer trimestre de los años 2011 y 2012. La revisión que proceda se aplicará con efectos retroactivos desde el uno de enero de cada uno de esos dos años, sin necesidad de elaboración de tablas por la comisión paritaria.

Segunda. El presente convenio está redactado conforme al principio de complementariedad del V convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (BOE del 31 de agosto de 2009) y sin invadir las materias reservadas a dicho convenio colectivo, por lo que será supletorio y complementario respecto de lo no previsto en el presente.

**ANEXO I**  
**Año 2010**

**Tabla salarial para la actividad de aparcamientos de la Comunidad Autónoma de Galicia**

Grupo profesional Categoría	Salario base men- sual	Plus convenio mensual	Pagas extraord. (sal. base+plus convenio) (I)	Plus transporte mensual	Total anual	Valor horas extras
Superior y técnicos						
Técnico superior y licenciado	803,8	190,38	994,18	67,92	15.659,82	9,43
Técnico medio	772,7	185,23	957,93	67,92	15.116,07	9,05
Diplomado	772,7	185,23	957,93	67,92	15.116,07	9,05
Administrativo e informático			0			
Jefe de servicios	740,81	180,46	921,27	67,92	14.566,17	8,6
Jefe de sección	722,88	177,51	900,39	67,92	14.252,97	8,4
Oficial 1ª administrativo	691,01	172,49	863,5	67,92	11.699,62	7,98
Oficial 2ª administrativo	668,97	168,93	837,9	67,92	13.315,62	7,7
Auxiliar administrativo	654,61	167,24	821,85	67,92	13.074,87	7,58
Aspirante administrativo	620,49	161,29	781,78	67,92	12.473,82	7,11
Telefonista	651,85	166,16	818,01	67,92	13.017,27	7,51
Ordenanza	649,33	165,86	815,19	67,92	12.974,97	7,47
Analista proceso de datos	722,88	177,51	900,39	67,92	14.252,97	8,4
Programador/a	691,01	172,49	863,5	67,92	13.699,62	7,98
Operador/a	654,61	167,24	821,85	67,92	13.074,87	7,58

Grupo profesional Categoría	Salario base men- sual	Plus convenio mensual	Pagas extraord. (sal. base+plus convenio) (I)	Plus transporte mensual	Total anual	Valor horas extras
Explotación						
Encargado/a	722,88	177,51	900,39	67,92	14.252,97	8,40
Agente aparcamiento	685,9	171,69	857,59	67,92	13.610,97	7,93
Taquillero/a	679,95	170,74	850,69	67,92	13.507,47	7,87
Limpiador/a	620,49	161,29	781,78	67,92	12.473,82	7,11
Oficial mantenimiento	685,9	171,69	857,59	67,92	13.610,97	7,93
Ayudante mantenimiento	642,62	164,75	807,37	67,92	12.857,67	7,37

(1) A cada una de las tres pagas extraordinarias se suma el plus personal de antigüedad.

(2) Para la extinta categoría de aparcador jefe correspondiente, los valores salariales son los siguientes:

S.B.: 700,64. P. conv.: 175,05. Plus transp.: 67,92. Total anual: 13.848,12. Valor hora extraord.: 8,16.

## ANEXO II

### Valores del complemento personal de antigüedad para la actividad de aparcamientos de la Comunidad Autónoma de Galicia

Grupo profesional Categoría	5 años 5%	10 años 10%	15 años 15%	20 años 20%
Superior y técnicos				
Técnico superior y licenciado	40,19	80,38	120,57	160,76
Técnico medio	38,64	77,27	115,91	154,54
Diplomado	38,64	77,27	115,91	154,54
Administrativo e informático				
Jefe de servicios	37,04	74,08	111,12	148,16
Jefe de sección	36,14	72,29	108,43	144,58
Oficial 1ª administrativo	34,55	69,10	103,65	138,20
Oficial 2ª administrativo	33,45	66,90	100,35	133,79
Auxiliar administrativo	32,73	65,46	98,19	130,92
Aspirante administrativo	31,02	62,05	93,07	124,10
Telefonista	32,59	65,19	97,78	130,37
Ordenanza	32,47	64,93	97,40	129,87
Analista proceso de datos	36,14	72,29	108,43	144,58
Programador/a	34,55	69,10	103,65	138,20
Operador/a	32,73	65,46	98,19	130,92
Explotación				
Encargado/a	36,14	72,29	108,43	144,58
Agente aparcamiento	34,30	68,59	102,89	137,18

Grupo profesional Categoría	5 años 5%	10 años 10%	15 años 15%	20 años 20%
Taquillero/a	34,00	68,00	101,99	135,99
Limpiador/a	31,02	62,05	93,07	124,10
Oficial mantenimiento	34,30	68,59	102,89	137,18
Ayudante mantenimiento	32,13	64,26	96,39	128,52

## ANEXO III

**Tabla salarial para la actividad de zona azul de la Comunidad Autónoma de Galicia**

Grupo profesional Categoría	Salario base men- sual	Plus convenio mensual	Pagas ex- traord. (sal. base+ plus convenio)*	Plus transporte mensual	Total anual	Valor horas extras (**)
Superior y técnicos						
Técnico superior y licenciado	803,8	190,38	994,18	67,92	15.659,82	9,43
Técnico medio	772,7	185,23	957,93	67,92	15.116,07	9,05
Diplomado	772,7	185,23	957,93	67,92	15.116,07	9,05
Administrativo e informático						
Jefe de servicios	740,81	180,46	921,27	67,92	14.566,17	8,60
Jefe de sección	722,88	177,51	900,39	67,92	14.252,97	8,40
Oficial 1ª administrativo	691,01	172,49	863,50	67,92	13.699,62	7,98
Oficial 2ª administrativo	668,97	168,93	837,90	67,92	13.315,62	7,70
Auxiliar administrativo	654,61	167,24	821,85	67,92	13.074,87	7,58
Aspirante administrativo	620,49	161,29	781,78	67,92	12.473,82	7,11
Telefonista	651,85	166,16	818,01	67,92	13.017,27	7,51
Ordenanza	649,33	165,86	815,19	67,92	12.974,97	7,47
Analista proceso de datos	722,88	177,51	900,39	67,92	14.252,97	8,40
Programador/a	691,01	172,49	863,50	67,92	13.699,62	7,98
Operador/a	654,61	167,24	821,85	67,92	13.074,84	7,58
Explotación	0	0				
Encargado/a	722,88	177,51	900,39	67,92	14.252,97	8,40
Controlador aparcamiento	685,9	171,69	857,59	67,92	13.610,97	7,93
Taquillero/a	679,95	170,74	850,69	67,92	13.507,47	7,87
Limpiador/a	620,49	161,29	781,78	67,92	12.473,82	7,11
Oficial mantenimiento	685,9	171,69	857,59	67,92	13.610,97	7,93
Ayudante mantenimiento	642,62	164,75	807,37	67,92	12.857,67	7,37

A cada una de las tres pagas extraordinarias se suma el plus personal de antigüedad.

## ANEXO IV

**Valores del complemento personal de antigüedad para la actividad de zona azul de la Comunidad Autónoma de Galicia**

Grupo profesional Categoría	3 años 3%	5 años 5%	10 años 10%	15 años 15%	20 años 20%	25 años 25%
Superior y técnicos						
Técnico superior y licenciado	24,11	40,19	80,38	120,57	160,76	200,95
Técnico medio	23,18	38,64	77,27	115,91	154,54	193,18
Diplomado	23,18	38,64	77,27	115,91	154,54	193,18
Administrativo e informático						
Jefe de servicio	22,22	37,04	74,08	111,12	148,16	185,20
Jefe de sección	21,69	36,14	72,29	108,43	144,58	180,72
Oficial 1ª administrativo	20,73	34,55	69,10	103,65	138,20	172,75
Oficial 2ª administrativo	20,07	34,55	69,90	100,35	133,79	167,24
Auxiliar administrativo	19,64	32,73	65,46	98,19	130,92	163,65
Aspirante administrativo	18,61	31,02	62,05	93,07	124,10	155,12
Telefonista	19,56	32,59	65,19	97,78	130,37	162,96
Ordenanza	19,48	32,47	64,93	97,40	129,87	162,33
Analista proceso de datos	21,69	36,14	72,29	108,43	144,58	180,72
Programador/a	20,73	34,55	69,10	103,65	138,20	172,75
Operador/a	19,64	37,73	65,46	98,19	130,92	163,65
Explotación						
Encargado/a	21,69	36,14	72,29	108,43	144,58	180,72
Controlador aparcamiento	20,58	34,30	68,59	102,89	137,18	171,48
Taquillero/a	20,40	34,00	68,00	101,99	135,99	169,99
Limpiador/a	18,61	31,02	62,05	93,07	124,10	155,12
Oficial mantenimiento	20,58	34,30	68,59	102,89	137,18	171,48
Ayudante mantenimiento	19,28	32,13	64,26	96,39	128,52	160,66

## ANEXO V

**Tabla salarial para el año 2010 para la actividad de garajes de la Comunidad Autónoma de Galicia**

Grupo profesional Categoría	Salario base mensual	Plus convenio mensual	Pagas extraord. (sal. base +plus convenio)*	Plus transporte mensual	Total anual	Valor horas extras
Superior y técnicos						
Técnico superior y licenciado	803,99	166,67	970,66	38,20	14.980,1	8,47
Técnico medio	772,89	162,54	935,43	38,20	14.451,65	8,13
Diplomado	772,89	162,54	935,43	38,20	14.451,65	8,13
Administrativo e informático						
Jefe de servicios	741	158,76	899,76	38,20	13.916,6	7,74
Jefe de sección	723,07	156,41	879,48	38,20	13.612,4	7,56
Oficial 1ª administrativo	691,2	152,36	843,56	38,20	13.073,6	7,18
Oficial 2ª administrativo	669,16	149,54	818,70	38,20	12.700,7	6,93
Auxiliar administrativo	654,7	148,29	802,99	38,20	12.465,05	6,84
Aspirante administrativo	620,67	143,44	764,11	38,20	11.881,85	6,41
Telefonista	651,94	147,42	799,36	38,20	12.410,6	6,77
Ordenanza	649,42	147,18	796,60	38,20	12.369,2	6,73
Analista proceso de datos	723,07	156,41	879,48	38,20	13.612,4	7,56
Programador/a	691,2	152,36	843,56	38,20	13.073,6	7,16
Operador/a	654,7	148,29	802,99	38,20	12.465,05	6,84
Explotación						
Encargado/a	723,07	156,41	879,48	38,20	13.612,4	7,56
Agente garaje	686,09	151,74	837,83	38,20	12.987,65	7,13
Guarda	680,14	150,97	831,11	38,20	12.886,85	7,09
Conductor aparca coches	686,09	151,74	837,83	38,20	12.987,65	7,13
Operario de auto lavado	642,71	146,28	788,99	38,20	12.255,05	6,62
Auxiliar de garaje	642,71	146,28	788,99	38,20	12.255,05	6,62
Auxiliar de auto lavado	642,71	146,28	788,99	38,20	12.255,05	6,62
Limpiador/a	620,67	143,44	764,11	38,20	11.881,85	6,41
Oficial mantenimiento	686,09	151,74	837,83	38,20	12.987,65	7,13
Ayudante mantenimiento	642,71	146,28	788,99	38,20	12.255,05	6,62
Operario de auto lavado	642,71	146,28	788,99	38,20	12.255,05	6,62

\* A cada una de las tres pagas extraordinarias se suma el plus personal de antigüedad

#### ANEXO VI

#### Valores del complemento personal de antigüedad para la actividad de garajes de la Comunidad Autónoma de Galicia

Grupo profesional Categoría	5 años 5%	10 años 10%	15 años 15%	20 años 20%
Superior y técnicos				

Grupo profesional Categoría	5 años 5%	10 años 10%	15 años 15%	20 años 20%
Técnico superior y licenciado	40,20	80,40	120,60	160,80
Técnico medio	38,64	77,29	115,93	154,58
Diplomado	38,64	77,29	115,93	154,58
Administrativo e informático				
Jefe de servicio	37,05	74,10	111,15	148,20
Jefe de sección	36,15	72,31	108,46	144,61
Oficial 1ª administrativo	34,56	69,12	103,68	138,24
Oficial 2ª administrativo	33,46	66,92	100,37	133,83
Auxiliar administrativo	32,74	65,47	98,21	130,94
Aspirante administrativo	31,03	62,07	93,10	124,13
Telefonista	32,60	65,19	97,79	130,39
Ordenanza	32,47	64,94	97,41	129,88
Analista proceso de datos	36,15	72,31	108,46	144,61
Programador/a	34,56	69,12	103,68	138,24
Operador/a	32,74	65,47	98,21	130,94
Explotación				
Encargado/a	36,15	72,31	108,46	144,61
Agente garaje	34,30	68,61	102,91	137,22
Guarda	34,01	68,01	102,02	136,03
Conductor aparcacoches	34,30	68,61	102,91	137,22
Operario de autolavado	32,14	64,27	96,41	128,54
Auxiliar garaje	32,12	64,27	96,41	128,54
Auxiliar de autolavado	32,14	64,27	96,41	128,54
Limpiador/a	31,03	62,07	93,10	124,13
Oficial mantenimiento	34,30	68,61	102,91	137,22
Ayudante mantenimiento	32,14	64,27	96,41	128,54
Operario de autolavado	32,14	64,27	96,41	128,54