

III. OTRAS DISPOSICIONES**CONSELLERÍA DE EMPLEO E IGUALDAD**

RESOLUCIÓN de 24 de agosto de 2021, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del VI Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para el sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

Visto el texto del VI Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para el sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública, que se suscribió con fecha 9 de julio de 2021 entre la representación de Asesga y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, pertenecientes a los sindicatos UGT, CIG y CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección General de Relaciones Laborales

RESUELVE:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de noviembre).

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

Santiago de Compostela, 24 de agosto de 2021

Elena Mancha Montero de Espinosa
Directora general de Relaciones Laborales

VI Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para el sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública

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, las centrales sindicales FSC-CC.OO.



Galicia, FeSMC-UGT Galicia, 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 2/2015, 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, así como la regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento, mantenimiento de parquímetros y, en general, cualquier actividad complementaria o accesoria y básica para el funcionamiento del estacionamiento regulado en superficie, como pueda ser la retirada de vehículos en la vía pública y/o inmovilización de los mismos y retirada de los vehículos del depósito siempre que sean gestionados bien por concesión municipal, bien por cesión, bien por propiedad o bien por cualquier título lícito.

Con carácter supletorio y en lo aquí no previsto, se aplicarán en función de la actividad los convenios colectivos sectoriales generales de ámbito nacional:

– Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de aparcamientos y garajes (código de convenio: 99011445011900).

– Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública (código de convenio: 99012845012001).

Artículo 3. Ámbito territorial y personal

El presente convenio afectará a la totalidad de los/las trabajadores/as de las empresas del sector que presten sus servicios en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia, de acuerdo con el artículo 2.

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



Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2023.

Los efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2021, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria.

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, a excepción de los conceptos económicos.

De no existir denuncia, el convenio se prorrogará por períodos anuales, revisándose los conceptos económicos de acuerdo con el IPC real del año anterior, sin necesidad de publicación de tablas.

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 a 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 estos, 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 del mismo.



4. La elaboración de recomendaciones o criterios para la negociación colectiva con vistas a una racionalización de esta 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 en 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 el presente 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 desempeñado 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 sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trata, el personal de la empresa saliente pasará a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones de que disfruten en la empresa sustituida.



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

1. Personas 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 fuese la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período, hubiese trabajado en otra contrata.

2. Personas 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. Personas 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. Personas 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. Personas que sustituyan, con independencia de su modalidad contractual, a otras que se jubilen 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.

Todos los supuestos contemplados anteriormente 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 artículo 29.

Quienes no hubiesen disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, en la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período 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/a.

Artículo 11. *División de contrata*s

En el supuesto de que una o varias contrata s cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o se dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasará a estar adscrito al nuevo titular aquel personal que hubiese realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período 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 fuese su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiese trabajado en otras zonas, contrata s o servicios distintos.

Se subrogarán, asimismo, quienes se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 25, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Artículo 12. *Agrupación de contrata*s

En el caso de que distintas contrata s, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto a todas aquellas personas que, con independencia de su modalidad de trabajo, hayan 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, publicada en el medio que en cada caso corresponda, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen prestado servicio en las distintas contrata s, zonas o servicios.

Se subrogarán, asimismo, quienes se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 25 y que hayan prestado sus servicios en las contrata s, 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 contrata s, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los corres-



pondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solamente 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 documentos que a continuación se detallan con, al menos, 15 días hábiles de antelación a la fecha del inicio de la actividad de la empresa entrante, a excepción de que en los pliegos concursales 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.

- 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 de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- Relación de personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. En el supuesto de que hubiese entre las personas afectadas algún representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.
- Convenios, pactos o acuerdos internos de aplicación a la plantilla a subrogar.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación.
- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada persona afectada, en el que se haga constar que esta 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 la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.



Artículo 15. Clasificación profesional

En la disposición transitoria primera se recoge la tabla de equivalencia para adaptación a los convenios colectivos de ámbito superior mencionados en el artículo 2 de este texto.

Todas las funciones profesionales existentes en las empresas afectadas por este convenio, relativas a grupos profesionales, sus definiciones, niveles y categorías vienen definidas en los convenios colectivos citados en el párrafo anterior.

Artículo 16. Facultades organizativas del trabajo

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

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

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

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

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

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

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



Artículo 17. Rendimientos productivos

De conformidad con lo previsto en los artículos 5.a) y 20.2 del Estatuto de los trabajadores, estos 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 estimen 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 posible. 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 18. Movilidad funcional

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 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 estos 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 pres-



tar 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 19. *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.

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

Quedan exceptuadas, en todo caso, del ascenso o cobertura de la vacante aquellas situaciones por sustitución de trabajadores/as con reserva de puesto de trabajo.

Con independencia de lo anterior, la diferencia salarial correspondiente, si la hubiere, se abonará desde el primer día.



Artículo 20. *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, solamente podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo en todo caso su retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándoselo, cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores de la empresa.

Artículo 21. *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, dentro de su grupo 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 22. *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 del lugar habitual donde presta sus servicios a otro donde a 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 con el 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.

En ambos supuestos y de existir kilometraje a cargo del trabajador, se le abonará salvo mejora en convenio de ámbito inferior, según la cuantía máxima exenta de cotización vigente y computable para cada año, con arreglo a la normativa fiscal del Ministerio de Economía y Hacienda. De derogarse esta normativa, la Comisión paritaria arbitrará su sustitución.



Artículo 23. *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, tendrá la consideración de salario.

Artículo 24. *Principio de no discriminación*

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

Artículo 25. *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 26. *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 de que llegue el día indicado para el abono. En ningún caso el anticipo podrá ser de importe superior al del salario neto a recibir cuando corresponda, que podrá incluir la parte proporcional de las pagas extras si se solicita.

El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones, que se entregará al trabajador individualmente y como justificante del pago realizado. Las empresas podrán efectuar la entrega individual del citado recibo de salario mediante los medios telemáticos oportunos.



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 27. *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 cualificación 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 cualificación 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, el 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 28. *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. El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

3. 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 29. *Pagas extraordinarias*

Las gratificaciones extraordinarias de junio 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 junio 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 prorratearse el pago de las indicadas gratificaciones, salvo pacto en contrario entre las partes.

Artículo 30. *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.

Para las empresas de aparcamientos y de estacionamientos de vehículos en zonas reguladas de superficie, el plus de transporte tendrá un valor mensual estipulado en las tablas salariales (anexo I), y por 11 mensualidades.



Para las empresas de garajes, se establece un período transitorio de los tres años de vigencia del presente convenio, según se concreta a continuación:

- Año 2021: 55 euros por 11 mensualidades.
- Año 2022: 65 euros por 11 mensualidades.
- Año 2023: 75 euros por 11 mensualidades.

Artículo 31. *Plus de presencia*

Al objeto de incentivar la productividad y la disminución de absentismo, se abonará por cada día efectivamente trabajado y en proporción a la jornada un plus de presencia cuyo importe diario y por toda la vigencia del convenio será de 2,50 euros.

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

Para las empresas de garajes, se establece un período transitorio durante la vigencia del presente convenio, según se concreta a continuación:

- Año 2021: 1,5 euros.
- Año 2022: 2 euros.
- Año 2023: 2,5 euros.

Artículo 32. *Quebranto de moneda*

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

Artículo 33. *Dietas*

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 34. *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 requeridos 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 el anexo I figura el valor de las horas extraordinarias para la vigencia del presente convenio.

Artículo 35. *Complemento de incapacidad temporal (IT)*

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

Artículo 36. *Jornada*

La jornada laboral efectiva anual será la establecida para cada actividad en los convenios colectivos de aplicación citados en el artículo 2.

Artículo 37. *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, se estará a lo dispuesto en el Real decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales.



Artículo 38. *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 pudiesen 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 15 euros durante toda la vigencia del convenio o, en su caso, la parte proporcional de la hora efectivamente trabajada.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos especiales desde las 21.00 horas hasta las 7.00 horas del día siguiente y se abonarán a razón del 150 % del salario ordinario o, en su caso, la parte proporcional de la hora efectivamente trabajada.

Se calculará de la siguiente forma:

El salario base anual de tablas de cada categoría se dividirá entre 1.800 horas para la actividad de aparcamiento y entre 1.731 para la actividad de estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública. Al cociente se le aplicará el 150 %.

Artículo 39. *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 aquel 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 para la actividad de aparcamientos y entre 1.731 para la actividad de estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública; 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 40. *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 determinar el 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 5 meses de verano, de junio a octubre, sometida a la organización y necesidades de cada empresa. En ningún caso el período de vacaciones podrá iniciarse en festivo.

De los días de vacaciones, 31 se disfrutarán de forma continuada, salvo acuerdo entre las partes para fraccionarlos. 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 coincidiese algún festivo oficial, se compensará dicho día con otro suplementario, en la forma indicada en el artículo 38.

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, del parto o de 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 estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 41. *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) Un permiso postoperatorio de 24 horas naturales inmediatas a la intervención quirúrgica con hospitalización de algún familiar descrito en la letra b.

e) Por cambio de domicilio habitual: 1 día.

f) 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.

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



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

i) 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 por el padre en caso de que ambos trabajen.

j) 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.

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

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que, implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, y como máximo hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Mediante convenio colectivo se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.



Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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 de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 del ET, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y a las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 del ET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

l) 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.

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

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 42. Excedencias

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

Artículo 43. 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 descuente de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente en partes proporcionales.

De cumplimentar el trabajador 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, este tendrá derecho a que se le aplique al importe de la liquidación final, a partir del mencionado día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo 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 44. 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 período 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 61 años: 4 meses de vacaciones.

A los 62 años: 3 meses de vacaciones.

A los 63 años: 2 meses y quince días de vacaciones.

A los 64 años: 2 meses de vacaciones.

A los 65 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 45. *Jubilación*

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertarla de común acuerdo con la empresa, de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación vigente en cada momento.

Artículo 46. *Faltas y sanciones*

El régimen de faltas y sanciones será el establecido para cada actividad en los convenios colectivos de aplicación citados en el artículo 2.

Disposiciones adicionales

Primera. Al tratarse la clasificación profesional de una materia reservada a la negociación de convenios de ámbito nacional, se adjuntan las siguientes tablas de equivalencia para adaptación a los convenios nacionales citados en el artículo 2.



Nivel	Convenio nacional aparcamientos	Covenio Galicia aparcamientos y garajes
	Grupo soporte	Grupo soporte
I	Jefe/a de área	Jefe/a de servicio
	Licenciado/a-grado superior	Técnico/a superior y licenciado/a
II	Jefe/a de sección	Jefe/a de sección
	Técnico/a medio/a-diplomado/a	Técnico/a medio/a/Diplomado/a Analista/Programador/a
III	Oficial administrativo	Oficial administrativo
IV	Auxiliar administrativo/a	Auxiliar administrativo/a
		Aspirante administrativo/a
		Telefonista
		Ordenanza
		Operador/a
Nivel	Convenio nacional aparcamientos	Convenio Galicia aparcamientos y garajes
	Grupo operativo	Grupo operativo
I	Jefe/a de servicio	Jefe/a de servicio
II	Encargado/a	Encargado/a
III	Agente de aparcamiento	Agente de aparcamiento/garaje
		Vendedor/a de billetes
		Guarda
		Conductor/a aparcacoches
		Oficial de mantenimiento
Operador/a de centro de control	Operador de centro de control	
IV	Auxiliar de aparcamiento	Auxiliar/Ayudante aparca./mant./garaje
		Guarda
	Engrasador/a-Lavacoches	Auxiliar/Operario de autolavado
	Personal de limpieza	Limpiador/a
Categorías a extinguir		
Nivel	Convenio nacional estacionamiento regulado y grúa	Convenio Galicia estacionamiento regulado
	Grupo soporte	Grupo soporte
I	Jefe/a de área (servicios)	Jefe/a de servicio
	Licenciado/a-grado superior	Técnico/a superior e licenciado/a
II	Jefe/a de sección	Jefe/a de sección
	Técnico/a medio/a/Diplomado/a	Técnico/a medio/a/Diplomado/a Analista/Programador/a



Nivel	Convenio nacional estacionamiento regulado y grúa	Convenio Galicia estacionamiento regulado
	Grupo soporte	Grupo soporte
III	Oficial administrativo	Oficial administrativo
IV	Auxiliar administrativo/a	Auxiliar administrativo/a
		Aspirante administrativo/a
		Telefonista
		Ordenanza
		Operador/a
Nivel	Convenio nacional estacionamiento regulado y grúa	Convenio Galicia estacionamiento regulado
	Grupo operativo	Grupo operativo
I	Jefe/a de centro	Jefe/a de servicio
II	Encargado/a	Encargado/a
III	Operador/a de grúa	Operador/a de grúa
	Controlador/a	Controlador/a
	Técnico/a de mantenim. ORA/grúa	Oficial de mantenimiento
	Inspector/a	
	Administrativo/a de depósito	Vendedor/a de billetes
IV	Auxiliar/Axudante de depósito	Auxiliar/Ayudante de depósito
	Ayudante conservación	Ayudante de mantenimiento
	Personal de limpieza	Limpiador/a
Categorías a extinguir		

Segunda. Las partes establecen una subida total del 4,2 % sobre las últimas tablas publicadas, sin carácter retroactivo ni efectos económicos, al objeto de fijar una tabla base sobre la que aplicar el incremento pactado para el año 2021 y sucesivos.

Tercera. No obstante lo anterior, los trabajadores que a la fecha de publicación del presente convenio se encuentren de alta en la empresa percibirán, en la parte proporcional a su jornada, y en la parte proporcional a la fecha de alta efectiva en la empresa a partir de 1.1.2014, un importe único de 300 € brutos. Esta cantidad se establece como compensación por los años transcurridos en la negociación del convenio desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Esta cantidad de 300 € brutos será abonada de forma íntegra o en la parte proporcional, siempre y cuando las percepciones salariales en cómputo anual fuesen iguales o inferiores



a lo establecido en las últimas tablas salariales publicadas, siendo por tanto absorbible y compensable cualquier otra retribución que se viniese percibiendo, con independencia de su origen o denominación, así como los incrementos ya aplicados sobre los conceptos de las tablas salariales y los de naturaleza análoga al concepto «a cuenta de convenio», «adelanto convenio» o «atrasos convenio».

Se abonará en los dos meses siguientes a la publicación del presente texto.

Disposiciones finales

Disposición final primera. *Incrementos salariales*

2021: IPC real del año anterior más 1 %, garantizando una subida mínima del 1 % y máxima del 1,5 %. En el momento de publicación de este convenio ya se conoce el IPC real del año 2020, que fue del -0,5 %, por lo que el cálculo resultante sería 0,5 %. Estando garantizado el 1 % se aplica este porcentaje en las tablas salariales anexas.

2022: IPC real del año anterior más 1 %, garantizando una subida mínima del 1 % y máxima del 1,75 %.

2023: IPC real del año anterior más 1 %, garantizando una subida mínima del 1 % y máxima del 2 %.

Disposición final segunda

Para aquellos empleados que antes de la firma de este convenio viniesen rigiéndose por las tablas salariales de la actividad de garajes, se establece un período de transitoriedad, hasta el último año de vigencia del presente convenio.

Esto es, obligatoriamente a 1 de enero de 2023, sus condiciones económicas serán las establecidas en tablas para el citado año, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 30 y 31 de este convenio.



ANEXO I
Tabla salarial año 2021
Convenio sectorial autonómico Galicia

Nivel	Clasificación profesional	Salario base	Plus convenio	Plus transporte	Total anual	Valor horas extras
		Mensual (15)	Mensual (15)	Mensual (11)		
Grupo soporte						
I	Jefe/a de área	828,79	201,90	75,98	16.296,14	9,62
	Licenciado/a-Grado superior	899,26	212,99	75,98	17.519,58	10,55
II	Jefe/a de sección	808,73	198,59	75,98	15.945,69	9,40
	Técnico/a medio/a-Diplomado/a	864,47	207,23	75,98	16.911,34	10,12
III	Oficial administrativo	773,08	192,97	75,98	15.326,55	8,92
IV	Auxiliar administrativo/a	732,36	187,10	75,98	14.627,69	8,48
Grupo operativo						
I	Jefe/a de servicio o de centro					0,00
II	Encargado/a	808,73	198,59	75,98	15.945,69	9,40
III	Operador/a de grúa	805,40	192,28	75,98	15.800,95	9,40
	Agente de aparcamiento	767,36	192,08	75,98	15.227,41	8,87
	Oficial de mantenimiento	767,36	192,08	75,98	15.227,41	8,87
	Controlador/a	767,36	192,08	75,98	15.227,41	8,87
	Técnico/a de mantenim. ORA/grúa	767,36	192,08	75,98	15.227,41	8,87
	Inspector/a	768,16	192,28	75,98	15.242,45	8,88
	Administrativo/a de depósito	760,70	191,01	75,98	15.111,54	8,81
	Operador/a centro de control	746,17	191,21	75,98	14.896,64	8,63
IV	Auxiliar de aparcamiento	718,94	184,32	75,98	14.384,74	8,24
	Engrasador/a-Lavacoches					
	Ayudante de depósito					
	Ayudante de conservación	718,94	184,32	75,98	14.384,74	8,24
	Personal de limpieza	694,19	180,45	75,98	13.955,35	7,96

