

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado, Engrase y Autoestaciones

Núm. 1.993

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector de Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado, Engrase y Autoestaciones.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado, Engrase y Autoestaciones (código de convenio 50000085011982), suscrito el día 27 de diciembre de 2013 de una parte por la Asociación Nacional de Empresas de Garajes y Aparcamientos, en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 13 de enero de 2014, requerida subsanación y aportada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 7 de febrero de 2014. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

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

Artículo 1.º *Eficacia y alcance obligacional.*

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

• Ámbito territorial:

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

• Ámbito funcional:

El presente convenio obliga a todas las empresas del sector y sustituye en su integridad a la Ordenanza laboral para las empresas de transportes por carretera quedando estas sustituidas por el V convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de Aparcamientos y Garajes de las Empresas Asociadas a ASESGA, publicado mediante resolución de 11 de agosto de 2009 en el "Boletín Oficial del Estado" núm. 210, de 31 de agosto de 2009, a su vez adheridas a la Asociación de Empresarios de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones.

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

Art. 2.º Ámbito personal.

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

Art. 3.º Ámbito temporal.

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

B) Efectos económicos: El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero del año 2013.

C) Duración: La duración de este convenio se fija en dos años, desde el 1 de enero del año 2013 hasta el 31 de diciembre del año 2014, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOPZ.

Art. 4.º *Revisión salarial.*

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

• Año 2013:

Para los conceptos de salario base y plus convenio del año 2012, incremento del 0,5%.

• Año 2014:

Para los conceptos de salario base y plus convenio y resto de conceptos salariales, incremento del 1% sobre los vigentes en 2013.

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

Art. 5.º *Denuncia.*

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

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

Art. 6.º *Comisión paritaria.*

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

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

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

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

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

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

D) En todas las materias establecidas por ley.

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

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

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

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

Art. 7.º *Absorción y garantías "ad personam".*

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

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

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

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

1. La determinación y exigencias de los rendimientos normales.

2. La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible.

3. La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, así como el establecimiento de sanciones para el caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados, publicados por la empresa y de los que se darán previo conocimiento a los interesados.

4. Exigir la máxima atención, vigilancia y limpieza de los locales, instalaciones, útiles, maquinaria, etc.

5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización del servicio.

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

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

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

Art. 9.º Trabajos encomendados.

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

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

Art. 10. Rendimientos e incentivos.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 11. Contratación.

Se regirán por la normativa legal de aplicación y por lo dispuesto en el V convenio colectivo de ámbito nacional para el sector de Aparcamientos de Vehículos de las Empresas adscritas a la Asociación Española de Garajes y Aparcamientos (ASESGA).

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

Art. 12. Movilidad funcional.

La movilidad funcional podrá efectuarse dentro del grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador y de otros grupos profesionales.

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal otras tareas y funciones acordes con su grupo profesional, aunque no sean encuadrables dentro de las funciones 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, dicha movilidad podrá comportar que el trabajador sea destinado a prestar servicio en o dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo sitios en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

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

El trabajador únicamente podrá realizar funciones que no correspondan a su grupo profesional, cuando existan razones que lo justifiquen, por el tiempo imprescindible y previa comunicación con el representante de los trabajadores.

• TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA:

Cuando el trabajador realice funciones de grupo superior a su grupo profesional reconocida tendrá derecho a la diferencia retributiva correspondiente. La consolidación de grupo será competencia de la comisión paritaria.

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

La realización de funciones o tareas superiores a las que ostente el trabajador por un período de seis meses durante un año u ocho meses durante dos permitirá al trabajador solicitar el ascenso o la cobertura de la vacante correspondiente a tales funciones y tareas desarrolladas, si a ello no se opone lo dispuesto en el convenio colectivo de empresa, si lo hubiere. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

• TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA:

Si por necesidades perentorias u urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a grupo profesional infe-

rior al suyo, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindibles manteniéndole a todo caso la retribución y demás derechos inherentes a su grupo profesional y comunicándolo cuando proceda, a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

• POLIVALENCIA FUNCIONAL:

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

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

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

Art. 13. Período de prueba.

Dadas las características del sector se establece los siguientes períodos de prueba:

—Para todas las categorías del grupo de explotación “C”: Dos meses.

—Para todas las categorías de los grupos administrativo y técnico “A” y “B”: Tres meses.

Art. 14. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo anual será de 1.792 horas de trabajo efectivo. El cómputo semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo, y no se considerará como tal el tiempo invertido en “bocadillo” en jornada partida. No obstante se respetarán los usos establecidos en cada empresa para el tiempo de “bocadillo”.

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

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

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

Art. 15. Descansos.

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

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

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

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

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

Art. 16. Nocturnidad.

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

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

Art. 17. Horas extraordinarias.

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

El valor de las horas extraordinarias se fijará en cada empresa entre la dirección y los trabajadores.

Art. 18. Vacaciones.

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

A) Todo el personal al servicio de las empresas acogidas a este convenio tendrán derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real, es decir, salario base, más antigüedad (complemento “ad personam”), más complemento de permanencia, más plus de calidad o cantidad más plus salarial de fidelidad.

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

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

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

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

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

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

Esta modificación será notificada a la representación de los trabajadores.

F) Dentro del plazo de un mes no podrá variarse la fecha del calendario, salvo aceptación expresa del trabajador afectado, abonándosele al mismo la cantidad de 143,17 euros en el año 2013 y 144,60 euros en el año 2014.

Art. 19. *Licencias.*

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

A) Quince días naturales por matrimonio.

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

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

F) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

La concreción horaria de disfrute de permiso de lactancia corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

Este derecho podrá ser acumulado, fuere cual fuere la modalidad de contratación, en jornadas completas a disfrutarlos de forma ininterrumpida e inmediatamente después del descanso maternal. En el supuesto de parto múltiple estos derechos se incrementarán proporcionalmente, de tal forma que se podrá disfrutar de los derechos previstos para parto sencillo, para cada uno de los hijos habidos.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de un octavo de la duración de aquella.

Si quienes hacen uso de este tipo de licencias realizan su trabajo a turnos realizarán su entrada o salida coincidiendo con inicio o finalización de los turnos.

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

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

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

Art. 19 B) *Reducción de jornada.*

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

A) Cuando por producirse un nacimiento prematuro o por cualquier causa el hijo o la hija deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre o en su defecto el otro progenitor tiene derecho a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

B) La trabajadora o el trabajador por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses tiene derecho a sustituir su permiso de lactancia por una reducción de su jornada en media hora.

C) Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de jornada, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad.

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

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

Art. 20. *Festividades.*

A) Fiestas navideñas. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 22:00 horas del día 25 de diciembre y las 22:00 horas del día 31 de diciembre y las 22 horas del día 1 de enero percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 55,17 euros en el año 2013 y 55,72 euros en el año 2014 por cada uno de estos días.

B) Fiesta del Pilar. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 11 de octubre hasta las 22:00 horas del día 12 de octubre percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 55,17 euros en el año 2013 y 55,72 euros en el año 2014 por este día.

C) Fiesta de Semana Santa. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del miércoles víspera del Jueves Santo hasta las 22:00 horas del Viernes Santo percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 55,17 euros en el año 2013 y 55,72 euros en el año 2014 por cada uno de estos días.

D) Fiesta del 29 enero y el 5 de marzo. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabajen en cualquier turno desde las 22:00 del día 28 de enero hasta las 22:00 horas del día 29 de enero y desde las 22:00 del día 4 de marzo hasta las 22:00 horas del día 5 de marzo y percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 55,17 euros en el año 2013 y 55,72 euros en el año 2014 por cada uno de estos días.

E) Fiesta del 6 de diciembre. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 5 de diciembre hasta las 22:00 horas del día 6 de diciembre percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 55,17 euros en el año 2013 y 55,72 euros en el año 2014 por este día.

F) Fiesta del 1 de mayo. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 30 de abril hasta las 22:00 horas del día 1 de mayo percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 55,17 euros en el año 2013 y 55,72 euros en el año 2014 por este día.

G) Fiesta del 23 de abril. Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en cualquier turno desde las 22:00 horas del día 22 de abril hasta las 22:00 horas del día 23 de abril percibirán con carácter extraordinario la cantidad de 55,17 euros en el año 2013 y 55,72 euros en el año 2014 por este día.

Art. 21. *Retribuciones.*

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

Art. 22. *Plus de convenio.*

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

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

Art. 23. *Antigüedad.*

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

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

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

Las tablas de antigüedad (complemento "ad personam") quedarían:

Años	%	Años	%
2	5%	16	30%
3	8%	17	33%
4	10%	18	35%
5	12%	19	38%
6	14%	20	40%
7	16%	21	42%
8	18%	22	44%
9	20%	23	46%
10	21%	24	48%
11	22%	25	50%

Años	%	Años	%
12	23%	26	52%
13	24%	27	54%
14	26%	28	56%
15	28%	29	58%
		30	60%

A partir del 1 de enero de 1997 se reconoce un complemento salarial, denominado "Complemento de permanencia", que se devengará con carácter trienal, con un máximo de seis trienios y para todas las categorías profesionales, en la cuantía de:

- Año 2013: 30,73 euros/mensuales.
- Año 2014: 31,04 euros/mensuales.

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

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

Art. 24. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

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

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

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

Art. 25. *Formación continua.*

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

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

Art. 26. *Seguridad y salud.*

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

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

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

• PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD:

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

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

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

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

• TRABAJO CON PANTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS:

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

Art. 27. *Incapacidad transitoria.*

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

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

Art. 28. *Plus salarial de fidelidad.*

A partir del 1 de enero de 2010 aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa de diez años y que tengan sesenta años cumplidos o más percibirán mensualmente este plus, que no será absorbible ni compensable. La cantidad mensual por este concepto será de 36,54 euros mensuales en 2013 y 36,91 euros en 2014, con un tope de setenta y cinco mensualidades. Este plus también se abonará en las tres pagas extraordinarias.

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

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

Art. 29. *Jubilación.*

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

Art. 30. *Prendas de trabajo.*

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

- Una cazadora y dos pantalones.
- Dos camisas de manga larga.
- Dos camisas de manga corta.
- Un chaleco acolchado.
- Zapato o bota según se acuerde con la representación sindical.
- Ropa reflectante donde exista circulación de automóviles.
- A los trabajadores con las categorías de engrasador-lavacoches, las empresas les entregarán la dotación suficiente para el desempeño de su categoría profesional, teniendo en cuenta las características especiales de su trabajo.

Art. 31. *Reconocimiento médico.*

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

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

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

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

Art. 32. *Seguro de riesgo y vida.*

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

A) Incapacidad total, permanente y absoluta para todo trabajo y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 29.370,72 euros en 2013 y 29.664,43 euros en 2014 por trabajador.

B) Muerte derivada por accidente de trabajo, con un capital asegurado de 29.370,72 euros en 2013 y 29.664,43 euros en 2014 por trabajador.

C) Se establece una cuantía de 9.776,74 euros en 2013 y 9.874,51 en 2014 para todo el personal incluido en este convenio colectivo que cause baja en la empresa por fallecimiento o pase a la invalidez total para su profesión habitual, siendo los requisitos necesarios tener una edad superior a los 45 y un mínimo de diez años de antigüedad en la empresa.

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

Art. 33. *Garantías sindicales.*

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

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

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

Art. 34. *Corretornos.*

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

Art. 35. *Disposiciones laborales.*

En todo aquello en lo que no hubiese pactado en este convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas entre trabajadores y empresas, se aplicará el V convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de Aparcamientos y Garajes de las Empresas asociadas a ASEGGA, publicado mediante resolución de 11 de agosto de 2009, en el "Boletín Oficial del Estado" núm. 210, de 31 de agosto de 2009, que ambas partes aceptan como norma pactada. Y en su caso el que resulte, si se firmara uno nuevo, durante la vigencia del presente convenio.

Art. 36. Cláusula de inaplicación.

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

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

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

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

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

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

Art. 37. Empresas de trabajo temporal.

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Art. 38. Clasificación profesional.

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

• GRUPOS PROFESIONALES:

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

- a) Personal superior y técnico.
- b) Personal administrativo e informático.
- c) Personal de explotación.

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

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

• Definición del grupo profesional "A" superior y técnico y de sus categorías profesionales.

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

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

a.2. Técnico/a medio. Es aquel personal que, estando en posesión de un título expedido por las escuelas técnicas de grado medio, ejerce dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

a.3. Diplomado. Es aquel personal que, poseyendo un diploma expedido por centros docentes oficialmente reconocidos u homologados, que no requiere las condiciones exigibles, bien por las escuelas técnicas, bien por las facultades universitarias, lleva a cabo, dentro de las empresas, funciones técnicas y específicas para las que ha sido contratado en virtud de su diploma, concurra o no personal bajo su dependencia.

• Definición del grupo profesional "B" administrativo e informático y de sus categorías profesionales.

I.b. El subgrupo profesional del personal administrativo comprende quienes, bajo las directrices de la dirección de la empresa y utilizando los medios operativos e informáticos que ésta le asigne, ejecutan de forma habitual las funciones propias de la Administración de la empresa, en el ámbito de ésta. Lo componen las siguientes categorías profesionales:

b.1. Jefe de servicios. Es quien, bajo las instrucciones de la dirección, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de los distintos departamentos o servicios en que se estructura la empresa y tiene a su cargo y da órdenes al Personal que requieran tales departamentos o servicios.

b.2. Jefe de sección. Es quien, a las órdenes del jefe de servicios, si lo hubiere, se encarga de la organización, gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

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 una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

b.4. Auxiliar administrativo. Es aquel personal que realiza operaciones administrativas elementales o de poca complejidad y, en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina.

b.5. Asignador GPS. Son aquellos trabajadores que tiene a su cargo un GPS mediante ordenadores para la adjudicación de servicios de pasajeros de taxi, tanto por zonas como vehículos. A los solos efectos retributivos, esta categoría se equipara a la establecida en el convenio como oficial I.^a administrativo. Esta categoría será de aplicación exclusiva para el Subsector de Autotaxi.

b.6. Personal de atención telefónica. Es quien tiene a su cargo el manejo de una central telefónica, con o sin fax, télex o teletipo, que propicia la comunicación entre los diversos puestos de trabajo de las empresas, entre sí y con el exterior. Podrá igualmente tener asignadas funciones complementarias de recepción o administrativas, compatibles con su tarea profesional. Esta categoría será de aplicación exclusiva para el Subsector de Autotaxi.

• Definición del grupo profesional "C" de explotación y de sus categorías profesionales.

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

c.1. Encargado. Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más apartamientos, así como el cuidado directo y la conservación de todas las instalaciones, estudiando y proponiendo a sus superiores las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de ellas, poseyendo los conocimientos precisos para el asentamiento y control de las operaciones de cobro que se realicen por los servicios prestados, revisando diariamente la cinta y los tiques cobrados durante el día. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades, etc. Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc., que se le manifiesten. Deberá verificar diariamente el control de caja y recaudación.

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

c.2. Agente de aparcamiento. Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del encargado o personal 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 servicios varios, la verificación y el control de caja, la práctica de liquidaciones y cuadros dinerarios, la entrega, custodia e ingreso de las recaudaciones y efectos de todo tipo, la venta de productos o servicios de empresa y el cobro de recibos.

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

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

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

c.3. Oficial de mantenimiento. Es aquel personal con conocimiento sobre mecánica, electricidad, electrónica y demás oficios relacionados con las instalaciones de los centros de trabajo o establecimientos de la empresa, que tiene a

su cargo su mantenimiento, cuidado y reparación. Vigilará en todo momento su correcto funcionamiento y perfecto estado de conservación, efectuando dichas tareas él mismo o a través de sus ayudantes, tanto los necesarios controles y pruebas rutinarios como las reparaciones que sean necesarias para la buena marcha de dichas instalaciones.

c.4. Ayudante de mantenimiento. Es quien bajo la directa supervisión del oficial de mantenimiento, controla o repara las instalaciones de los diversos centros de trabajo o establecimientos, ejecutando tareas relacionadas con sus conocimientos profesionales u oficio específico. Esta categoría será de aplicación exclusiva para el Subsector de Autotaxi.

c.5. Taquillero. Es aquel personal que está capacitado para hacerse cargo del cobro de todos los servicios que la empresa preste en el centro o establecimiento al que se encuentra adscrito.

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

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

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

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

c.6. Auxiliar de aparcamiento. Es aquel personal cuya misión consiste en controlar los accesos, las entradas y salidas de vehículos y los dispositivos automáticos instalados para el control de entradas y salidas, así como su correcto funcionamiento.

Conocerá la utilización de los mandos e interruptores del cuadro de fuerza y alumbrado, de tal modo que mantenga en todo momento el nivel necesario de luz y ventilación.

Llevará a cabo la limpieza normal de los locales, salvo que tenga unas condiciones laborales diferentes.

Sustituirá en sus ausencias puntuales a los agentes de aparcamiento y taquilleros, atendiendo el teléfono y cobrando los servicios.

c.7. Engrasador-lavacoche. Es aquel personal que tiene como tareas fundamentales el mantenimiento básico y lavado de los vehículos que se le confían.

c.8. Personal de gasolinera. Es aquel personal que se hace cargo de cobros de carburantes y productos de la sección, mediante manejo de ordenadores, tanto en efectivo como pagos con tarjetas, verifican el control y cuadrante de la caja. Controlan los accesos de vehículos, mediante los monitores que en su caso tengan instalados dando aviso, siguiendo las instrucciones que hayan recibido, de cuantos incidentes detecten de forma inmediata. A los solos efectos retributivos esta categoría se equipara a la establecida en el convenio como agente de aparcamiento.

c.9. Personal de limpieza. Es aquel personal mayor de 18 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.

c.10. Especialista en ruedas. Es aquel que tiene a su cargo la reparación cambios de neumáticos y servicios que estén en su sección, con las maquinarias que la empresa pone a su servicio, con registro de datos a través de ordenador. A los solos efectos retributivos, esta categoría se equipara a la establecida en el convenio como agente de aparcamiento.

c.11. Engrasador. Es aquel que tiene a su cargo, los cambios de aceites y filtros de los vehículos que le confían, con intervención de los datos a través de ordenador.

c.12. Personal almacén repuestos. Es aquel que tiene a su cargo los pedidos de repuestos, colocación, verificación de albaranes y ventas, a través de ordenador de dicha sección. A los solos efectos retributivos, esta categoría se equipara a la establecida en el convenio como auxiliar de aparcamiento.

Nivel	Grupo Prof. Sup. y Técnico "A"	Grupo Prof. Administrativo "B"	Grupo Prof. Explotación "C"
I	Téc. Superior.	Jefe de sección. Jefe de servicio.	Encargado.
II	Téc. Medio.	Oficial de 1.ª admin. Asignad. GPS	Oficial de mantenimiento. Agente de aparcamiento. Personal de gasolinera Especialista en ruedas
III	Diplomado.	Auxiliar Administrativo Personal de atención telefónica	Ayudante de mantenimiento Taquillero Auxiliar aparcamiento. Engrasador-lavacoche. Personal limpieza. Personal de almacén.

Art. 39. Trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un suplemento de trabajo nocturno, equivalente al 25% del valor de la hora ordinaria pactada y que figura en las tablas salariales (cuya fórmula de cálculo figura en el art. 15).

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

Art. 40. Quebranto de moneda.

A todos los trabajadores que manejen dinero en metálico de la empresa en una cantidad superior de 109,87 euros al mes, la empresa les abonará un plus de 19,04 euros en 2013 y 19,23 en 2014, en concepto de quebranto de moneda. Este plus no se les abonará a los trabajadores con las categorías de taquillero, cobrador.

Art. 41. Turnicidad.

Todos los trabajadores que realicen su trabajo a turnos (entendiendo por trabajo a turnos cuando trabajan en jornadas laborales rotativas de mañana, tarde y noche), cobrarán un plus mensual de 19,38 euros en 2013 y 19,57 euros en 2014 en concepto de turnicidad.

Art. 42. Plus de penosidad.

Dadas las características de su trabajo se crea un plus de penosidad para las categorías de engrasador-lavacoche, por su propia labor que desarrolla en su puesto específico y además se extenderá al personal que preste sus funciones dentro de aparcamientos subterráneos, por falta de iluminación natural, falta de ventilación, existencia de gases, etc., que consistirá en el abono de 1,45 euros en 2013 y 1,46 euros en 2014 por día trabajado.

Art. 43. Plus de productividad.

Las categorías de telefonista, administrativo, oficial 1.ª administrativo, encargado, jefe de negociado, personal de gasolinera, especialista en ruedas, engrasador, personal almacén de repuestos y asignadora de GPS, percibirán un plus de productividad de 7,45 euros en 2013 y 7,52 euros en 2014 por día efectivo de trabajo, que no será absorbible ni compensable.

Disposición adicional

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

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

TABLAS 2013 DEFINITIVAS

MENSUAL

CATEGORIA	S.BASE	P.CONVENIO	TOTAL	H. ORD.
JEFE DE SECCION / JEFE DE SERVICIO	1.187,84	160,71	1.348,56	9,94
ENCARGADO	1.187,84	160,71	1.348,56	9,94
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO / ASIGNADORA/GPS	1.075,96	160,71	1.236,67	9,01
PERSONAL DE ATENCION TELEFONICA	1.016,23	160,71	1.176,94	8,51
AUX. ADMINISTRATIVO	1.016,23	160,71	1.176,94	8,51
OFICIAL MANTENIMIENTO	1.075,96	160,71	1.236,67	9,01
AYUDANTE MANTENIMIENTO	1.022,15	163,12	1.185,27	8,56
ESPECIALISTA EN RUEDAS	1.022,15	163,12	1.185,27	8,56
AGENTE APARCAMIENTO	1.022,15	163,12	1.185,27	8,56
GASOLINERA	1.022,15	163,12	1.185,27	8,56
TAQUILLERO	970,51	163,12	1.133,63	8,56
ENGRASADOR	970,51	163,12	1.133,63	8,56
LAVACOCHE	970,51	163,12	1.133,63	8,56
AUXILIAR DE APARCAMIENTO	970,51	163,12	1.133,63	8,56
PERSONAL DE ALMACEN	970,51	163,12	1.133,63	8,56
PERSONAL DE LIMPIEZA	917,07	163,12	1.080,20	7,88

ANUAL

CATEGORIA	S.BASE	P.CONVENIO	TOTAL
JEFE DE SECCION / JEFE DE SERVICIO	17.817,66	2.410,68	20.228,34
ENCARGADO	17.817,66	2.410,68	20.228,34
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO / ASIGNADORA/GPS	16.139,39	2.410,68	18.550,07
PERSONAL DE ATENCION TELEFONICA	15.243,39	2.410,68	17.654,07
AUX. ADMINISTRATIVO	15.243,39	2.410,68	17.654,07
OFICIAL MANTENIMIENTO	16.139,39	2.410,68	18.550,07
AYUDANTE MANTENIMIENTO	15.332,18	2.446,86	17.779,04
ESPECIALISTA EN RUEDAS	15.332,18	2.446,86	17.779,04
AGENTE APARCAMIENTO	15.332,18	2.446,86	17.779,04
TAQUILLERO	14.557,59	2.446,86	17.004,45
GASOLINERA	15.332,18	2.446,86	17.779,04
ENGRASADOR	14.557,59	2.446,86	17.004,45
LAVACOCHE	14.557,59	2.446,86	17.004,45
AUXILIAR DE APARCAMIENTO	14.557,59	2.446,86	17.004,45
PERSONAL DE ALMACEN	14.557,59	2.446,86	17.004,45
PERSONAL DE LIMPIEZA	13.756,12	2.446,86	16.202,98

TABLAS 2014 DEFINITIVAS

MENSUAL

CATEGORIA	S.BASE	P.CONVENIO	TOTAL	H. ORD.
JEFE DE SECCION / JEFE DE SERVICIO	1.199,72	162,32	1.362,04	11,40
ENCARGADO	1.199,72	162,32	1.362,04	11,40
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO / ASIGNADORIA GPS	1.086,72	162,32	1.249,04	10,46
PERSONAL DE ATENCION TELEFONICA	1.026,39	162,32	1.188,71	9,95
AUX. ADMINISTRATIVO	1.026,39	162,32	1.188,71	9,95
OFICIAL MANTENIMIENTO	1.086,72	162,32	1.249,04	10,46
AYUDANTE MANTENIMIENTO	1.032,37	164,76	1.197,12	10,02
ESPECIALISTA EN RUEDAS	1.032,37	164,76	1.197,12	10,02
AGENTE APARCAMIENTO	1.032,37	164,76	1.197,12	10,02
GASOLINERA	1.032,37	164,76	1.197,12	10,02
TAQUILLERO	980,21	164,76	1.144,97	9,58
ENGASADOR	980,21	164,76	1.144,97	9,58
LAVACOCHEES	980,21	164,76	1.144,97	9,58
AUXILIAR DE APARCAMIENTO	980,21	164,76	1.144,97	9,58
PERSONAL DE ALMACEN	980,21	164,76	1.144,97	9,58
PERSONAL DE LIMPIEZA	926,25	164,76	1.091,00	9,13

ANUAL

CATEGORIA	S.BASE	P.CONVENIO	TOTAL
JEFE DE SECCION / JEFE DE SERVICIO	17.995,83	2.434,79	20.430,62
ENCARGADO	17.995,83	2.434,79	20.430,62
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO / ASIGNADORIA GPS	16.300,79	2.434,79	18.735,57
PERSONAL DE ATENCION TELEFONICA	15.395,82	2.434,79	17.830,61
AUX. ADMINISTRATIVO	15.395,82	2.434,79	17.830,61
OFICIAL MANTENIMIENTO	16.300,79	2.434,79	18.735,57
AYUDANTE MANTENIMIENTO	15.485,50	2.471,33	17.956,83
ESPECIALISTA EN RUEDAS	15.485,50	2.471,33	17.956,83
AGENTE APARCAMIENTO	15.485,50	2.471,33	17.956,83
GASOLINERA	15.485,50	2.471,33	17.956,83
TAQUILLERO	14.703,17	2.471,33	17.174,50
ENGASADOR	14.703,17	2.471,33	17.174,50
LAVACOCHEES	14.703,17	2.471,33	17.174,50
AUXILIAR DE APARCAMIENTO	14.703,17	2.471,33	17.174,50
PERSONAL DE ALMACEN	14.703,17	2.471,33	17.174,50
PERSONAL DE LIMPIEZA	13.893,68	2.471,33	16.365,01