



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Justicia**

**Resolución del delegado territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Empark Aparcamientos y Servicios, S.A. (Aeropuerto de Bilbao) (código de convenio 48101631012018).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 21 de enero de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea



**CONVENIO COLECTIVO DE EMPARK APARCAMIENTOS Y SERVICIOS.  
PARA LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS APARCAMIENTOS  
DEL AEROPUERTO DE BILBAO**

**Artículo 1.— Objeto**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Empark Aparcamientos y Servicios con los trabajadores adscritos a los aparcamientos del aeropuerto de Bilbao.

**Artículo 2.— Ámbito personal**

Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa, con las excepciones previstas en el artículo 2.º, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 3.— Ámbito temporal**

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2019 y su duración será de 3 años de vigencia, hasta 31 de diciembre de 2021.

**Artículo 4.— Denuncia y prórroga**

La denuncia 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. La parte que formule la denuncia habrá de entregar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo Convenio, se mantendrá la vigencia de éste.

**Artículo 5.— Inaplicación del convenio colectivo**

La empresa no podrá dejar de aplicar el convenio colectivo sin previo acuerdo con la Representación Legal de los Trabajadores, ni proceder a ninguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin negociación previa y posterior acuerdo con dicha representación. Las discrepancias que puedan surgir en dicha negociación previa podrán someterse a los procedimientos del Preco.

**Artículo 6.— Absorción y compensación**

Las retribuciones establecidas en este Convenio, en cómputo anual, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza u origen de estas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En otro caso, las mejoras resultantes del presente Convenio absorberán las establecidas legalmente.

**Artículo 7.— Garantías personales**

Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen condición de mínimos anuales, por lo que las condiciones y situaciones existentes en la empresa a la entrada en vigor de este convenio que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador serán respetadas. Los complementos «ad person», serán actualizados con el mismo criterio que el salario base.

**Artículo 8.— Norma supletoria**

Las partes convienen que en lo no previsto en el presente convenio colectivo se aplicara lo establecido en el convenio colectivo de mismo ámbito funcional, pero de ámbito territorial inmediatamente superior y en el Estatuto de los Trabajadores de forma subsidiaria.

**Artículo 9.— Jornada de trabajo**

Durante la vigencia del presente Convenio, y de conformidad con lo establecido en el artículo 34, apartado quinto, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual de:

- 2019: 1.760 horas.
- 2020: 1.756 horas.
- 2021: 1.752 horas

**Artículo 10.— Calendario laboral**

Para cada año, y en el último trimestre del año anterior, se confeccionarán los cuadrantes y horarios generales. Estos calendarios y horarios se negociarán la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa. No obstante, en caso de discrepancia sobre este particular, se aplicará lo establecido en el punto 3.8 del acuerdo de fecha 22 de octubre de 2014.

**Artículo 11.— Vacaciones**

El período de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica será de 31 días naturales, iniciándose las citadas vacaciones siempre en día hábil.

Se fijará un calendario global negociado entre la RLT y la empresa, en el primer trimestre del año natural.

**Artículo 12.— Permisos y licencias retribuidos**

Todos los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias retribuidos previo aviso y justificación:

- Matrimonio del trabajador: 20 días.
- Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad: 5 días o, 6 días si fuera preciso un desplazamiento fuera de la provincia.
- Nacimiento/ Adopción de hijo: 5 días o, 6 días si fuera necesario un desplazamiento fuera de la provincia.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio universal: tiempo indispensable. Concretamente, se contempla en este permiso, el tiempo necesario para acudir a citaciones judiciales del personal como consecuencia de incidencias laborales derivadas del servicio u otras; respecto de las primeras, si éstas tuvieran lugar en día de descanso, el permiso correspondiente al tiempo empleado se compensará igualmente.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Un día por asuntos propios. Para su disfrute empresa y trabajador/a se pondrán de acuerdo.
- En caso de matrimonio de hijos: 1 día natural.
- Exámenes para la obtención de título oficial: el tiempo indispensable.
- Lactancia de un hijo menor de 9 meses: 1 hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, a petición del trabajador. También podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada laboral en una hora independientemente de que esa reducción se realice al inicio o al final de su jornada laboral, a petición del trabajador. Asimismo, también podrá disfrutar de este permiso acumulándolo en jornadas completas. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre en el caso de que los dos trabajen. Todo ello de conformidad con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- Guarda legal por tener a un menor de doce años a cargo, o un disminuido físico o psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una



reducción de su jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario; de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, todo ello de conformidad con el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. 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.

**Artículo 13.— Excedencias**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y a menos que legalmente se disponga otra cosa, las voluntarias podrán ser utilizadas por los trabajadores que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

La excedencia forzosa y suspensión con reserva de puesto de trabajo previa comunicación a la empresa, se concederá en los siguientes supuestos:

- Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.
- De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador en excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de los treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual.
- De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.
- Suspensión por nacimiento de un hijo: 16 semanas o 2 semanas más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo. De conformidad con lo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.
- Suspensión por adopción o acogimiento: de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.
- Suspensión por paternidad: conforme a lo establecido en la legislación vigente.

La excedencia voluntaria, deberá ser solicitada por escrito a la empresa tan pronto como sea posible y tendrá derecho a ella, el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador con excedencia voluntaria conservará el puesto de trabajo durante el primer año, a partir de este período el reingreso del excedente voluntario estará sujeto a que exista vacante de igual o similar categoría a la suya en la empresa, siempre y cuando comunique por escrito a la empresa con una antelación mínima de treinta días hábiles la finalización de su excedencia y su petición de reingreso.

**Artículo 14.— Retribuciones y revisiones**

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio para los años de vigencia son las establecidas para cada categoría profesional en la tabla salarial, que figura en el anexo 1 y las establecidas en los demás artículos.

Para cada año de vigencia del convenio, el incremento salarial mínimo será:

- Para el año 2019: 2,5%.
- Para el año 2020: 2,5%.
- Para el año 2021: 2,5%.

**Artículo 15.— Salario base**

El salario base para cada categoría profesional, será el recogido en la tabla retributiva del anexo 1; para el resto de los años se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 14 de este Convenio.

**Artículo 16.— Horas nocturnas**

Se considerarán horas nocturnas las trabajadas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, cada hora realizada en este periodo se bonificará según tabla anexa. Para el resto de los años se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 14 de este Convenio.

**Artículo 17.— Plus transporte**

Se establece en concepto de indemnización «plus transporte», una cantidad anual para compensar gastos de transporte desplazamientos al lugar de trabajo que se cobrará en 12 mensualidades de acuerdo con lo establecido en el anexo 1; para el resto de los años se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 14 de este Convenio.

**Artículo 18.— Complemento personal**

Se percibirá en las 15 pagas, tal y como se establece en las Tablas Anexas del Convenio. Este concepto está sujeto a los incrementos establecidos en el artículo 14 de este convenio.

**Artículo 19.— Plus navidad y nochevieja**

El personal que deba prestar servicios a partir las 22:00 horas de los días 24 y 31 de diciembre, percibirán una gratificación de 120 euros en función del porcentaje de su jornada individual. Este concepto está sujeto a los incrementos establecidos en el artículo 14 de este convenio.

**Artículo 20.— Plus domingo y festivo**

A los trabajadores que presten servicio en domingo o festivo, se les abonará por jornada trabajada la cantidad de 27, 64 euros o, la parte proporcional correspondiente. Su incremento se realizará conforme a lo establecido en el artículo 14 del presente Convenio.

**Artículo 21.— Festividad de San Cristóbal**

Todos los trabajadores percibirán el día de San Cristóbal la cantidad de 65,34 euros. Este concepto está sujeto a los incrementos establecidos en el artículo 14 de este Convenio.

**Artículo 22.— Gratificaciones extraordinarias**

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá tres gratificaciones extraordinarias a razón de 30 días de salario base, antigüedad y complemento personal:

- *Paga extraordinario de junio*: si Devenga desde el 1 de enero al 30 de junio del año correspondiente, y se abonará junto con la nómina del mes de junio mismo del año.



- *Paga extraordinariamente a diciembre*: si Devenga desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año correspondiente, y será en el mes de diciembre del año al que La Relación.
- *Paga extra de marzo*: Su Devengo será anual y se abonará en el mes de marzo del año siguiente al que se devenga.

**Artículo 23.— Antigüedad**

La prima de antigüedad se calculará sobre el salario base y consistirá en los incrementos siguientes:

- 2 años de antigüedad: 5%.
- 4 años de antigüedad: 10%
- 9 años de antigüedad: 20%
- 14 años de antigüedad: 25%
- 16 años de antigüedad: 30%.
- 21 años de antigüedad: 40%

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

**Artículo 24.— Horas extraordinarias**

La Dirección de la Empresa y el conjunto de los trabajadores mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias serán compensadas en tiempo libre o abonadas en la misma proporción, de conformidad con la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extraordinaria} = 175\% (\text{SB} + \text{CP} + \text{antigüedad}) * 15 / \text{jornada anual}$$

**Artículo 25.— Complemento i.t. en caso de accidente y enfermedad**

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará la diferencia entre la cantidad que asigne Seguridad Social y el 100% de las retribuciones fijas que percibió en la nómina anterior a la baja durante un periodo máximo de 18 meses.

En caso de accidente no laboral o enfermedad común, se aplicará el mismo criterio.

En ambos casos, el complemento a cargo de la empresa quedará condicionado a que el trabajador, previamente a dicha situación (I.T.) reúna los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación.

Aquellas bajas del personal por razón de incapacidad temporal, vacaciones, permiso retribuido o cualquier otra causa que suponga una ausencia en el trabajo, serán cubiertas con personal eventual.

**Artículo 26.— Comisión mixta**

Para vigilar el cumplimiento del Convenio, y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión mixta paritaria en el plazo de 15 días a partir de su entrada en vigor.

Estará formada por un representante de la parte Social y otro de la parte Empresarial, firmantes del presente Convenio, pudiendo ampliarse este número, si así se acuerda entre las partes.

Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones acompañadas de asesores, que podrán ser ajenos a la Empresa, y serán designados libremente por ellas, quienes tendrán voz pero no voto.

**Artículo 27.— Seguro de muerte o invalidez por accidente laboral**

La Empresa se obliga a tener concertado un seguro para todos los trabajadores sujetos a este Convenio que les cubre los riesgos de muerte, incapacidad permanente



en sus diferentes grados que le incapacite al trabajador para el ejercicio de su trabajo habitual, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, que les garantice en los casos citados la percepción de un capital de 35.000 euros.

**Artículo 28.— Vigilancia de la salud**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como a todas las normas que resulten de su aplicación,

La empresa ofrecerá a todos los trabajadores una revisión médica a través del Servicio de Prevención, dicho reconocimiento tendrá lugar en horas de trabajo siguiendo los protocolos actualmente marcados.

**Artículo 29.— Prendas de trabajo**

La Empresa entregará a todo el personal la siguiente ropa de trabajo:

Invierno	Verano
1 par de zapatos de vestir y otro par de agua.	2 pantalones de verano.
2 pantalones de invierno.	1 par de zapatos.
2 Niquis de manga larga y 1 Jersey.	2 Niquis manga corta.
<i>Cuando se deterioren</i>	
Forro polar	
Chamarra (anorak) térmica	

**Artículo 30.— Grupos profesionales**

Las funciones de cada trabajador en función de su categoría profesional serán las siguientes:

**Encargado**

Es quien tiene a sus órdenes al personal de los centros de trabajo de la empresa. Le corresponde 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 tickets cobrados durante el día. Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de turnos del servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos y asegurando en todo momento que 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 las horas de trabajo semanal no exceda de cuarenta y cuatro horas.

**Agente de aparcamiento**

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



## ANEXO 1

**TABLA SALARIAL 2019**

Categoría	S.B. (€)	Cmp. pers. (€)	P. transporte (€)	Total (€)	P. nocturno (€)
Descripción	*15	*15	*12		
Agente de Aparcamiento	1.125,33	183,55	92,74	20.746,08	55
Encargado	1.125,33	183,55	92,74	20.746,08	

**TABLA SALARIAL 2020**

Grupos	S.B. (€)	Cmp. pers. (€)	P. transporte (€)	Total (€)	P. nocturno (€)
Descripción	*15	*15	*12		
Agente de Aparcamiento	1.153,46	188,14	95,06	21.264,72	58
Encargado	1.153,46	188,14	95,06	21.264,72	

**TABLA SALARIAL 2021**

Grupos	S.B. (€)	Cmp. pers. (€)	P. transporte (€)	Total (€)	P. nocturno (€)
Descripción	*15	*15	*12		
Agente de Aparcamiento	1.182,3	192,84	97,44	21.796,38	62
Encargado	1.182,3	192,84	97,44	21.796,38	