

SECCIÓN QUINTA

Núm. 4638

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones de la Provincia de Zaragoza

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

Visto el texto del convenio colectivo del sector Garajes, Aparcamientos, Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones de la Provincia de Zaragoza para los años 2023 a 2026 (código de convenio 50000085011982), suscrito el día 11 de abril de 2024, de una parte, por la Asociación Profesional de Empresarios del Sector, y de otra, por los representantes de las Centrales Sindicales UGT y OSTA, en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 12 de abril, requerida subsanación y presentada esta con fecha 17 de junio de 2024 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 20 de junio de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Colera.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE GARAJES, APARCAMIENTOS, ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES PARA LOS AÑOS 2023, 2024, 2025 y 2026

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. y OSTA, 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 de VII 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 personas trabajadoras comprendidas 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 VII Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes de las Empresas Asociadas a ASESGA, a su vez adheridas a la Asociación de Empresarios de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de Lavado y Engrase y Autoestaciones de la Provincia de Zaragoza.

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

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.

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

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) **DURACIÓN:** La duración de este convenio se fija en cuatro años, desde el 1 de enero del año 2023 hasta el 31 de diciembre del año 2026, 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 los conceptos indicados serán:

- Año 2023: Se pacta un incremento del 4% aplicado de forma exclusiva al salario base y el plus de convenio vigentes en las tablas firmadas de 2022.
- Año 2024: Se pacta un incremento del 3% aplicado de forma exclusiva al salario base y el plus de convenio vigentes en las tablas firmadas de 2023.
- Año 2025: Se pacta un incremento del 3% aplicado de forma exclusiva al salario base y el plus de convenio vigentes en las tablas firmadas de 2024.
- Año 2026: Se pacta un incremento del 3% aplicado de forma exclusiva al salario base y el plus de convenio vigentes en las tablas firmadas de 2025.

Los atrasos generados correspondientes al año 2023 y con relación al salario base y el plus de convenio, se harán efectivos como máximo el último día del mes siguiente a la fecha de la publicación del convenio.

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

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.

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD: Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de cuarenta y cinco días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias



no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del convenio en su totalidad.

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 las personas trabajadoras, todos ellos firmantes del convenio. Podrán nombrarse asesores/as por ambas partes, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

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

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

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

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

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

D) En todas las materias establecidas por ley.

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

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

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

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

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

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón IV ASECLA.

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

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 considerarán 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 las personas interesadas.

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/as y será de obligatoria consulta (cuando exista) a la representación de las personas trabajadoras.

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

Art. 9.º *Trabajos encomendados.*

Los trabajadores y trabajadoras 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, teniendo la consideración de horas extraordinarias los períodos de exceso.

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

Art. 10.º *Rendimientos e incentivos.*

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

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

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

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

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

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

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

Art. 11.º *Contratación.*

Se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, y en tanto no contraiga dicha legislación, por lo dispuesto en el 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) (y por la normativa legal vigente en cada momento).

A todos los trabajadores/as 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 la plantilla de las empresas como, como lo que sean contratados a través de contratas o empresas de trabajo temporal.



CONDICIONES GENERALES DE INGRESO DEL PERSONAL:

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

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento, y a las específicas que figuran a continuación, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos, procurando que en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia para ser contratadas las personas de sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

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

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

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

ASPECTOS GENERALES INFORMADORES DEL CONTRATO DE TRABAJO:

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

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

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

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

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

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



Art. 12.º *Movilidad funcional y geográfica.*

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

En razón del mismo principio de movilidad, las empresas podrán cambiar a sus trabajadores/as, 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 la persona trabajadora sea destinada a prestar servicio en o dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo situados en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

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

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

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

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de trabajo de la empresa a otro que exija un cambio de residencia, la persona afectada, este tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ello ocasione, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA.

Cuando la persona trabajadora 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 y trabajadoras a realizar cometidos y tareas propias de un grupo profesional superior.

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

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

Quedan exceptuados en todo caso del ascenso automático aquellas situaciones coyunturales por sustitución de trabajadores/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.

TRABAJOS DE INFERIOR CATEGORÍA.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a la persona trabajadora a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole, en



todo caso, la retribución y demás derechos inherentes a su categoría profesional y comunicándolo, cuando proceda, a la representación legal de las personas trabajadoras en la empresa.

POLIVALENCIA FUNCIONAL.

Existirá polivalencia funcional cuando se realice el desempeño de un puesto de trabajo que comporte funciones y tareas propias de más de un grupo profesional.

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

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

Art. 13.º *Período de prueba.*

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

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

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

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

Art. 14.º *Jornada de trabajo.*

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

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

Para aquel personal que por su especial trabajo (engrasado de vehículos, 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.º *Descansos.*

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

B) En cualquier caso, en cada empresa, por acuerdo individual entre la plantilla y la dirección de esta, se 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 la plantilla y la dirección de la 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 la persona trabajadora, estos días podrán ser retribuidos a razón de salario base, más plus de 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.º *Nocturnidad.*

Todas las personas trabajadoras que presten servicio durante el período comprendido entre las 22:00 y las 6:00 horas, por cada hora trabajada en ese período, tendrá una retribución específica, incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base y de acuerdo a la siguiente fórmula de cálculo.

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

Art. 17.º *Horas extraordinarias.*

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

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

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

$$\text{Hora extraordinaria} = \frac{\text{Salario anual}}{\text{Jornada anual}} \times 1,50$$

(salario base, plus convenio, compl. ad personam, compl. de permanencia)

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

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

Art. 18.º *Vacaciones.*

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

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

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

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

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

Las vacaciones se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre del año natural. A petición de la persona trabajadora 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 a la persona trabajadora por el trabajo efectuado durante la semana laboral anterior al disfrute de las mismas.

E) Durante el primer trimestre del año se fijará el calendario laboral, el cual será negociado con la representación de las personas trabajadoras.

F) El calendario de vacaciones será conocido por la plantilla 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 a quienes afecte con un mes de antelación a su disfrute, pactando al mismo tiempo la nueva y definitiva fecha de disfrute de vacaciones.



Esta modificación será notificada a la representación de los trabajadores.

G) Dentro del plazo de un mes no podrá variarse la fecha del calendario, salvo aceptación expresa del trabajador o trabajadora afectada, abonándose la cantidad según anexo.

Art. 19.º *Permisos retribuidos.*

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

A. Quince días por matrimonio o pareja de hecho legalmente constituidas (que incluye colectivos LGTBIQ+).

B. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

C. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

D. Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

H. Se establecen cuatro días de permiso por asuntos propios sin justificar, para cada uno de los años de vigencia del presente convenio que tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

I. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

J. 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.

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

L. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares y personas convivientes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.



Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido al artículo 37.9 del ET en vigor, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

Todos los permisos retribuidos serán de aplicación cuando se trate de parejas de hecho legalmente constituidas y las pertenecientes al colectivo LGTBIQ+.

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

Art. 19.º B. *Reducción de jornada.*

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

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

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

C) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o 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.

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

E) El/la progenitor/a, guardador/a 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Por convenio colectivo se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor/a, guardador/a o acogedor/a con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una



pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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

Art. 20.º *Festividades.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las personas que trabajen de forma efectiva cualquiera de los días festivos indicados percibirán las siguientes cuantías brutas por día o % horas efectivamente realizadas:

- 2023: 66 euros.
- 2024: 67 euros.
- 2025: 68 euros.
- 2026: 69 euros.

Art. 21.º *Retribuciones.*

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

Art. 22.º *Plus de convenio.*

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

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

Art. 23.º *Complemento de permanencia.*

ANTECEDENTES:

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

Al objeto de que la implantación de 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%
AÑOS	%	AÑOS	% <
11	22%	25	50%
12	23%	26	52%
13	24%	27	54%
14	26%	28	56%
15	28%	29	58%
		30	60%



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

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

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

Art. 24.º Pagas extraordinarias.

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

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

Las empresas podrán abonar las gratificaciones, bien por su importe anual, hasta la fecha límite citada anteriormente, o bien prorrateando el importe mensualmente, de común acuerdo con las personas trabajadoras.

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

Art. 25.º Formación continua.

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

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.º Seguridad y salud.

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

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

Las empresas que no tengan delegado/a de personal dotarán a los delegados/as 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 9 meses podrá optar dentro de su mismo servicio a ocupar otro puesto de trabajo distinto al suyo, cuando las condiciones de su puesto de trabajo puedan influir negativamente en su salud o la del hijo/a y en este sentido lo prescriba el facultativo correspondiente o así lo determine la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo. Este cambio no supondrá en ningún caso modificación de su categoría ni de sus retribuciones.

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

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

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

BOFN

TRABAJO CON PANTALLA DE VISUALIZACIÓN DE DATOS:

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

Art. 27.º *Incapacidad transitoria.*

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

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

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

A partir del 1 de enero de 2010 quienes tengan 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 y su vigencia será la establecida en el anexo, con un tope de setenta y cinco mensualidades. Este plus también se abonará en las tres pagas extraordinarias.

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

Art. 29.º *Jubilación.*

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

Art. 30.º *Prendas de trabajo.*

Las empresas entregarán a la plantilla como mínimo al año las siguientes prendas, adecuadas a la talla y medida necesaria:

- 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 quienes ostenten las categorías de engrasado de coches-lavacoches, las empresas les entregaran la dotación suficiente para el desempeño de su categoría profesional, teniendo en cuenta las características especiales de su trabajo.

Art. 31.º *Reconocimiento médico.*

Las empresas efectuarán a toda la plantilla, 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/ao si es realizada en tiempo de descanso serán abonadas al trabajador/a por parte del empresario.

Las empresas recomendarán a las mutuas que en el protocolo de reconocimientos médicos que estas realizan que 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.º *Seguro de riesgo y vida.*

Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a renovar en el plazo de dos meses, siguientes a la firma del mismo, la póliza de seguros que cubre los riesgos de la plantilla a su servicio hasta un mínimo de 36.000 euros, y que a continuación se indican:

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

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



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

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

Art. 33.º *Garantías sindicales.*

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

Se crea una bolsa anual de horas sindicales, con las horas que legalmente les correspondan a los delegados/as 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/as afiliados a un sindicato, requerirá siempre la comunicación a la organización sindical correspondiente, siempre que a la empresa le conste la mencionada afiliación del trabajador/a.

Art. 34.º *Corretornos.*

(Suprimido).

Art. 35.º *Disposiciones laborales.*

RESERVA MATERIAL.

En todo aquello en lo que no hubiese pactado en este convenio y que afecte a las relaciones laborales y económicas entre personas trabajadoras y empresas, se aplicará el VII Convenio Colectivo General de Ámbito Nacional para el Sector de Aparcamientos y Garajes de las empresas asociadas a ASEGGA, 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.º *Cláusula de inaplicación.*

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

Para entender sobre la inaplicación del convenio cuando el período de consultas entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras finalice sin acuerdo, o sea requerida, dentro del propio período, la comisión paritaria, se reunirá y resolverá en un plazo máximo de siete días desde que le sea comunicado. Para valorar esta situación se reunirá la comisión paritaria de este convenio, la cual, deberá tomar el correspondiente acuerdo por mayoría absoluta, y en base a lo siguiente:

- Nivel de producción y ventas.
- Balances 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.º *Empresas de trabajo temporal.*

Se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Art. 38.º *Clasificación profesional.*

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



GRUPOS PROFESIONALES:

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

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

GRUPOS PROFESIONALES: APARCAMIENTOS Y GARAJES:

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

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

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

DEFINICIÓN DEL GRUPO SOPORTE (que hasta ahora venía denominándose «Personal superior y técnico»).

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

• NIVEL I:

- 1. Jefatura de área.

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

- 2. Licenciado/a/grado superior.

Quienes estén en posesión de un título superior expedido por una escuela técnica superior o facultad universitaria, y ejerza dentro de la empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión, técnicas y específicas, independientemente de que tenga o no personal a su cargo y ejercite o no funciones directivas.

• NIVEL II:

- 3. Jefatura de sección.

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

- 4. Técnico/a medio/a. Diplomado/a.

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

• NIVEL III:

- 5. Oficial administrativo.

Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la



administración de una empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión. Puede tener asimismo asignadas funciones informáticas bajo la supervisión y orden de un superior.

• NIVEL IV:

6. Auxiliar administrativo.

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

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

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

A partir del día 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de tres años y que vengan realizando labores con la categoría de auxiliar administrativo pasarán, de forma automática, a tener la categoría de oficial administrativo/asignador GPS.

DEFINICIÓN DEL GRUPO OPERATIVO.

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

• NIVEL I:

1. Jefatura de servicio.

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

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

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

• NIVEL II:

2. Encargado/a.

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

• NIVEL III:

3. Agente de aparcamiento.

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



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

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

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

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

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

4. Oficial de mantenimiento.

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

5. Operador/a centro de control.

Es quien manipula y controla los ordenadores dotados de sistemas operativos capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipos y programas de naturaleza compleja. Tienen que saber detectar y resolver problemas operativos definiéndolos como error de operación o de máquina. Visualización de cámaras como apoyo a la gestión y explotación de aparcamientos. Preparación de documentación de incidencias. Comunicación a personal del aparcamiento o acuda de incidencias detectadas en los aparcamientos. Atención de llamadas e interfonía. Elaboración de informes y estadísticas de la actividad realizada en el centro de control. Venta de productos, tareas comerciales de aparcamientos, asesoramiento de productos y servicios, gestión de abonados. Ofrecer atención directa a los clientes las veinticuatro horas del día. Realizar campañas comerciales-*telemarketing*. Gestionar las alarmas establecidas (en sistemas de control e infraestructuras). Proporcionar apoyo operativo y logístico a las explotaciones, con el fin de resolver incidencias. Facturas recapitulativas. Recopilar la información necesaria para la creación y/o mantenimiento de las bases de datos del CAC y las diversas herramientas de gestión de la información.

6. Taquillero/a.

Las partes acuerdan suprimir definitivamente la categoría profesional de taquillero a todos los efectos habida cuenta que en texto del anterior convenio quedó asimilado a la categoría de agente de aparcamiento.



• NIVEL IV:

7. Auxiliar de aparcamiento.

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

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

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

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

A partir del día 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de tres años y que vengan realizando labores con la categoría de auxiliar de aparcamiento, pasarán, de forma automática, a tener la categoría de agente de aparcamiento.

8. Ayudante de mantenimiento.

Es el trabajador o trabajadora que, bajo la supervisión del oficial de mantenimiento, controla o repara las máquinas e instalaciones de los diversos centros de trabajo o establecimientos, ejecutando tareas relacionadas con sus conocimientos profesionales u oficio específico.

9. Engrasador/a-lavacoches.

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

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

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

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

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

10. Personal de limpieza.

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

11. Especialista en ruedas.

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

12. Engrasador/a.

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

13. Personal almacén de repuestos.

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

14. Asignador/a GPS.

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

15. Personal de atención telefónica.

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

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

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

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

NIVEL	GRUPO SOPORTE	CONVENIO PROVINCIAL ZARAGOZA
I	Jefatura de área Licenciado/grado superior	Técnico superior
II	Jefatura de sección Técnico medio/diplomado	Jefe de sección Diplomado Técnico medio
III	Oficial administrativo	Oficial administrativo Asignador gps (exclusiva para sector autotaxi)
IV	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo Personal de atención telefónica

NIVEL	GRUPO OPERATIVO	CONVENIO PROVINCIAL ZARAGOZA
I	Jefatura de servicio	Jefe de servicio
II	Encargado/a	Encargado
III	Agente de aparcamiento Oficial de mantenimiento Operador de centro de control	Agente de aparcamiento Oficial de mantenimiento Personal de gasolinera Especialista en ruedas
IV	Auxiliar de aparcamiento	Ayudante de mantenimiento Auxiliar de aparcamiento Lavacoche Personal de limpieza Engrasador Personal almacén repuestos

Art. 39.º Trabajo nocturno.

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá un suplemento de trabajo nocturno, cuya fórmula de cálculo figura en el artículo 16. No percibirán el plus, aquellos trabajadores cuyo contrato se suscriba precisamente para prestar sus servicios de forma habitual y permanente entre las 22:00 y las 6:00 horas y aquellos trabajadores y aquellas trabajadoras que de forma voluntaria se adscriban de forma habitual y permanente a la prestación de sus servicios en la franja horaria mencionada.

Art. 40.º Turnicidad.

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



Art. 41.º *Plus de penosidad.*

(Suprimido). Sus efectos son regulados en la disposición adicional cuarta.

Art. 42.º *Plus de productividad.*

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

Art. 43.º *Subrogación.*

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL: DEFINICIÓN Y SUPUESTOS.

1. DEFINICIÓN:

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

Se regula, pues, en el presente convenio, la subrogación como modalidad convencional, por lo que se entiende de obligado cumplimiento para las empresas y trabajadores en los supuestos contemplados.

Las partes signatarias firman el presente convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de las personas trabajadoras del sector, para lo cual se establece en el presente artículo un mecanismo de subrogación empresarial por quien suceda o capte parte de la actividad de otro operador, a través de contrata, de tal forma que el personal de la empresa cedente de la actividad, pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria que vaya a realizar el servicio, en los supuestos y condiciones que en el mismo se establecen.

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

Finalización, pérdida, rescisión, rescate o reversión de una contrata, y cualquier otra figura o modalidad, así como división o agrupación de contrata, referidos siempre a un centro concreto de trabajo, que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas para llevar a cabo cualquiera de las actividades contempladas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

2. CARÁCTER: De aplicación y aceptación obligatoria para empresas y personas trabajadoras.

SUBROGACIÓN-PERSONAL AFECTADO.

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

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

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

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

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

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos y plazos que se detallan en el presente artículo siguiente.

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



DERECHOS AD PERSONAM. La nueva empresa o+ contrata que sustituya en la actividad, o bien el titular de la instalación que rescata, en ambos casos, tanto si es de forma total como parcial, estará obligada a subrogarse en los contratos de trabajo de todo el personal afectado garantizando todos los derechos adquirido de carácter salarial y personal, que estén debidamente acreditados a través de convenio colectivo, acuerdo o pacto.

Al objeto de facilitar la posterior subrogación en los términos del presente convenio, la parte empresarial solicitará ante las Administraciones u otros organismos públicos o privados oportunos, que los pliegos de condiciones incluyan la información referida al establecimiento y servicio objeto del concurso, que contenga, como mínimo: El número de trabajadores adscritos, las antigüedades y sus salarios, con respeto a la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal.

SUBROGACIÓN-INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.

La empresa afectada por la pérdida total o parcial de la actividad, una vez identificado el número de personas a subrogar, de acuerdo con los criterios anteriormente expuestos, lo comunicará a cada uno de los afectados por la misma y a los representantes de las personas trabajadoras en el centro de trabajo si los hubiera.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante, con al menos con quince días hábiles de antelación a la fecha del inicio de la actividad de la empresa entrante, a excepción que, en los pliegos concursales, si los hubiera, se establezcan plazos para la entrega de documentación diferentes o que el propietario del servicio comunique fehacientemente al saliente el cese concreto de su actividad en plazos inferiores a los aquí establecidos, los documentos que a continuación se detallan:

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

—Fotocopia de los doce últimos recibos de salarios del personal afectado.

—Fotocopia de los TC2 de cotización a la Seguridad Social de los doce últimos meses.

—Relación del personal afectado, especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la seguridad social, antigüedad, grupo profesional y categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador/a es representante legal de las personas trabajadoras, se especificará el mandato del mismo/a.

—Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación, así como de los convenios, pactos colectivos o individuales, si existieren.

—Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en el que se haga constar que este ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en un plazo no superior a cinco días hábiles a partir de la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — 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 trabajador/as 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.

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

Segunda. — A partir del día 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de tres años y que vengán realizando labores con la categoría de auxiliar de aparcamiento y de auxiliar administrativo, pasarán, de forma automática, a tener la categoría de agente de aparcamiento y oficial admi-

nistrativo/asignador GPS, respectivamente. El cambio de categoría se hará efectivo, no obstante, con efectos retroactivos desde la fecha indicada, al mes siguiente a la publicación del convenio, abonando las empresas de esta forma, los atrasos que correspondan.

Las partes acuerdan suprimir definitivamente la categoría profesional de taquillero a todos los efectos habida cuenta que en texto del anterior convenio quedó asimilado a la categoría de agente de aparcamiento.

Tercera. — *Nocturnidad*.

A partir del día 1 de enero de 2024, las empresas abonarán a todas las personas trabajadoras sin distinción de grupo y/o categoría profesional y siempre que cumplan con los requisitos para su abono con motivo de la prestación efectiva de su trabajo, las horas nocturnas conforme a lo establecido en el artículo 16 del convenio.

Cuarta. — Las partes acuerdan que con efectos a partir del día 1 de enero de 2024, el plus de penosidad regulado en el artículo 41 del convenio quedará sin efecto alguno. No obstante, lo anterior, las personas trabajadoras que hasta el día 31 de diciembre de 2023 vinieran percibiendo la cuantía correspondiente al plus de penosidad, mantendrán su derecho a ser retribuidos por dicho concepto e importe en el futuro y al margen de pactado, no siendo dicho importe compensable ni absorbible, abonándose a partir del citado día 1 de enero de 2024 bajo el concepto de *ad personam/complemento individual*.

TABLAS SALARIALES

Resto de conceptos salariales	2023	2024	2025	2026
—Vacaciones art. 18	168,69	168,69	168,69	168,69
—Festividades art. 20	66,00	67,00	68,00	69,00
—Complemento de permanencia art. 23	34,99	34,99	34,99	34,99
—Plus fidelidad art. 28	41,60	41,60	41,60	41,60
—Seguro de riesgo y vida art. 32:				
A	36000	36000	36000	36000
B	36000	36000	36000	36000
C	36000	36000	36000	36000
—Quebranto de moneda art. 40				
—Turnicidad art. 41	22,07	22,07	22,07	22,07
—Plus de penosidad art. 42	1,64	COM PERSONAL		
—Plus de productividad art. 43	8,49	8,49	8,49	8,49