

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

4145 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Aparcamientos y Garajes de la Región de Murcia.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio Colectivo, con número de expediente 30/01/0015/2019; denominado Aparcamientos y Garajes de la Región de Murcia; código de convenio n.º 30002505012000; ámbito Sector; suscrito con fecha 18/01/2019 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 31 de mayo de 2019.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018), Caridad de la Hera Orts.

VI Convenio Colectivo para aparcamientos y garajes de la C. A. de la Región de Murcia

Convenio 2015-2016-2017-2018-2019-2020

Artículo 1.- Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo, suscrito entre la Asociación de Aparcamientos de Murcia y las centrales sindicales Comisiones Obreras F.S.C. y Unión General de Trabajadores F.M.S.C., es de obligada observancia para todos los trabajadores y las empresas del sector, cuya actividad principal consista en la explotación de garajes y aparcamientos de vehículos automóviles, bien de concesión, bien mediante cesión por cualquier título lícito, bien de propiedad.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Se entiende por personal laboral el no excluido de la legislación laboral común.

Artículo 3.- Vigencia y duración.

El presente convenio colectivo, con independencia de la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", previo registro en la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, entrará en vigor a todos los efectos y tendrá fuerza obligatoria para las partes, desde el 1 de enero de 2015.

Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2020.

La denuncia del presente convenio se producirá automáticamente un mes antes de su caducidad, contándose el plazo de la misma desde la fecha de recepción de dicha comunicación.

Artículo 4.- 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.

Artículo 5.- 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 colectivo.

La contratación de personal se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo vigentes en cada momento, y en 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, tendrán 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.

Artículo 6.- Periodo de prueba.

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

- 6 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 tanto de grado medio o superior.

- 2 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 al trabajador 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.

Artículo 7.- Contratos de trabajo.

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.

Aquellos trabajadores/as, 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.

Artículo 8.- 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 ese Convenio Colectivo 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.

Todos los trabajadores disfrutarán 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, siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato, en proporción al tiempo que lleven trabajando de la empresa.

Los trabajadores contratados a tiempo completo o jornada parcial que deseen renovar 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.

Artículo 9.- Modalidad de contratos.

A. El contrato eventual regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

a.1) La duración máxima de este contrato será de 12 meses dentro de un periodo de 18 y, en caso de concertarse por plazo inferior, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que en ningún caso puedan superarse los citados doce meses como límite máximo acumulado.

Quienes tengan con contrato eventual percibirán a su término la indemnización determinada en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

a.2) Se podrá concertar dicho contrato para atender las vacaciones del propio personal, exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de demanda de servicios, aunque se trate de la actividad normal de la empresa.

a.3) En ámbitos negociales inferiores podrán establecerse criterios generales respecto a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

B. El contrato de interinidad regulado en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores permitirá sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40, 45 y 46 de dicho Estatuto.

Su duración vendrá determinada por la incorporación de la persona sustituida, que deberá ser expresa y precisamente identificada en el momento de la concertación del contrato. La permanencia del sustituto una vez reincorporado el trabajador sustituido, supondrá la transformación del contrato temporal en indefinido.

C. Contrato por obra o servicios determinados. A efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, amén de los contenidos u objetos de este tipo contractual, de carácter general, se identifican como tareas o servicios con sustantividad propia y suficiente, dentro de la actividad de las empresas de este sector que pueden ser cubiertas con esta modalidad contractual, los siguientes:

c.1) Temporadas de congresos, fiestas, ferias y exposiciones, promociones y ventas especiales de servicios y productos propios o de terceros.

c.2) A través de esta modalidad contractual, y aunque sea en un sólo contrato de esta tipología, podrá emplearse a un trabajador/a para que realice uno o varios servicios detallados, en uno o varios establecimientos, siempre que estén ubicados en la misma ciudad y su duración no exceda de tres años.

D. Sin perjuicio de las condiciones esenciales que la legislación otorga a las ETT, con la finalidad de garantizar la protección de los trabajadores provenientes de estas entidades, el buen funcionamiento del mercado laboral dentro del propio el sector y evitar 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 los afectados de 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.

E. 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, ésta 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 ésta dentro del plazo máximo de 1 año a partir de la fecha en la que hubo resolución firme de la mencionada invalidez, a la adjudicación de la vacante al trabajador 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.

Los contratos de trabajo relacionados lo son a título meramente enunciativo, por lo que las empresas acomodarán en todo momento los contratos de trabajo que suscriban a las modalidades que se correspondan con su específico objeto y se ajustarán a la legalidad vigente al tiempo de su concertación.

Artículo 10.- Subrogación del personal.

Definiciones 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 los trabajadores 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 contratas, 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 trabajadores.

Artículo 11.- 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 1.ª 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 sólo centro de trabajo en la provincia, 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 1.ª 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 sólo 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 y documentalmente 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 sólo la parte de vacaciones que devenguen en ésta.

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 adquiridos 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.

Artículo 12.- 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 los trabajadores en el centro de trabajo si los hubiera.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante, con al menos con 15 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 de los trabajadores afectados.

- 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 es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.

- 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 afectado, en el que se haga constar que éste 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 o entidad cesante, sucesor en la actividad y trabajador/a.

Artículo 13.- Clasificación profesional.

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.

Artículo 14.- Grupos profesionales.

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

- a) 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.

Artículo 15.- Definición del grupo soporte.

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 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 las siguientes categorías y niveles:

Nivel I:

1. Jefe 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/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. Jefe 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 Medio/Diplomado.- 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.

Artículo 16.- 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 las siguientes categorías y niveles:

Nivel I:

1. Jefe 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.-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 éstas 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 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 24 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.- Es aquel personal que está capacitado para hacerse cargo del cobro de todos los servicios que la empresa preste en el centro o establecimiento al que se encuentre adscrito.

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

Atiende las llamadas telefónicas del centro o del establecimiento y los requerimientos de información de los clientes y del público en general.

Mantiene el buen estado y decoro de la taquilla o caja y cajeros, ejecutando su carga y recarga de cambio cuando proceda.

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

Controla y supervisa accesos, tanto peatonales como de vehículos, mediante los monitores que tengan instaladas, dando aviso siguiendo las instrucciones que haya recibido de cuantos incidentes detecte.

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 local es 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.

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-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.

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.

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.

Artículo 17.- Facultades organizativas del trabajo.

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

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

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

- Adscribir y encuadrar trabajadores en las tareas, turnos y centros de trabajo o dependencias de los mismos, de acuerdo con los procedimientos legales establecidos.

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

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

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

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

Artículo 18.- Rendimientos productivos.

De conformidad con lo previsto en los artículos 5 a) y 20.2, del Estatuto de los Trabajadores, éstos realizarán la prestación de sus tareas o servicios concertados con las empresas, de conformidad con los principios de buena fe y diligencia aplicados a sus puestos de trabajo.

Las empresas podrán consecuentemente implantar los sistemas de medición del trabajo y de los niveles de rendimiento y productividad de sus trabajadores que estimen convenientes, de conformidad con los métodos objetivos internacionalmente admitidos, previa negociación con los representantes de los trabajadores de las empresas. En tales casos, los trabajadores deberán adaptarse a la productividad establecida objetivamente.

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

Artículo 19.- Movilidad funcional.

Al objeto de que los trabajadores mantengan la ocupación efectiva durante toda su jornada laboral, la Dirección, en méritos de la movilidad funcional, podrá adjudicar al personal 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, en o dentro de su jornada laboral habitual, de centro de trabajo cuando éstos se encuentren en el mismo municipio.

En aquellas ciudades en las que exista área metropolitana de influencia en relación con un municipio, dicha movilidad podrá comportar que el trabajador sea destinado a prestar servicio en o dentro de su jornada laboral habitual, en su establecimiento o centro de trabajo de adscripción o en otro u otros centros de trabajo sitos en municipios limítrofes que compongan dicha área metropolitana de influencia.

La movilidad funcional se hará sin perjuicio de la dignidad del trabajador 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.

Artículo 20.- Trabajos de categoría profesional superior.

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

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

Artículo 21.- Trabajos de categoría profesional inferior.

Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría profesional inferior a la suya, sólo 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 los trabajadores en la empresa.

Artículo 22.- Polivalencia funcional.

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

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

Artículo 23.- Interrupción temporal de actividad.

Se entenderán como interrupciones temporales del trabajo aquellas transitorias, ajenas a la voluntad de las empresas y de sus trabajadores,

que impidan el normal desarrollo de la actividad de los centros de trabajo, dependencias o establecimientos de las empresas, tales como situaciones catastróficas, cortes prolongados de suministros básicos, obras de vialidad y otras análogas.

En tales casos las empresas podrán, o bien mantener a sus trabajadores en sus centros de trabajo o en otros establecimientos o dependencias de la empresa ubicados en el mismo municipio o de municipio colindante, dedicándolos a sus tareas habituales u otras similares que les permitan tener ocupación efectiva, ya sean de superior o inferior nivel al de su categoría o grupo profesional, con derecho a su retribución salarial mensual habitual, o bien relevar de la obligación de acudir o permanecer al o en el centro de trabajo durante un máximo de siete días (salvo pacto de las partes), en cuyo caso los trabajadores tendrán derecho a percibir mientras dure dicha interrupción el salario Convenio correspondiente a su categoría profesional, si se obligan a recuperar las horas o días de ausencia cuando la Dirección lo indique.

Artículo 24.- Movilidad geográfica.

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

En el supuesto de traslado de un establecimiento o centro de trabajo de la empresa a otro, que exija un cambio de residencia del trabajador, éste tendrá derecho a la compensación económica de los gastos que ello ocasione, de conformidad todo ello al referido artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de desplazamientos se estará igualmente a lo dispuesto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos supuestos y de existir kilometraje a cargo del trabajador, se le abonará 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.

Artículo 25.- Movilidad geográfica por motivo de violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, prorrogables por una sola vez otros seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 26.- Salario base.

Será el que se establece para las distintas categorías desglosándose en relación a los años de vigencia de la siguiente forma:

Año 2015, 2016 y 2017. 0% de subida en las tablas salariales durante la vigencia de dichos años.

Año 2018, 2019 y 2020. Tablas salarial de los Anexos I, II, y III. 1,5% para cada año de vigencia, se revisarían las tablas en dicha cuantía para todos los conceptos del convenio. Con carácter retroactivo desde enero 2018.

Artículo 27.- Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias anuales, que se abonarán a razón de 30 días de sueldo base más antigüedad más diferencia personal de antigüedad. Dichas pagas que se harán efectivas en los meses de marzo (antes del día 15), julio (hasta el día 15) y diciembre (tres días anteriores al día 22), se devengarán en los plazos siguientes:

Paga de marzo: a lo largo del año natural y con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año natural anterior.

Paga de julio: del 1 de enero al 30 de junio de cada año y con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio.

Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre y con arreglo a los salarios vigentes a diciembre del año en curso.

Se permiten los acuerdos internos de empresa para prorratear el pago de todas o algunas de las pagas extraordinarias entre los meses del año.

Artículo 28.- Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad, de acuerdo con el art. 51 del Convenio Nacional, se regirá por las siguientes normas:

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

- A los tres años de antigüedad, se percibirá el 3% sobre el salario base.
- A los cinco años de antigüedad, se percibirá el 5% sobre el salario base.
- A los diez años de antigüedad, se percibirá el 10% sobre el salario base.
- A los quince años de antigüedad, se percibirá el 15% sobre el salario base.
- A los veinte años de antigüedad, se percibirá el 20% sobre el salario base.
- A los veinticinco años de antigüedad, se percibirá el 25% sobre el salario base.

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

3.- Quienes a la entrada en vigor del presente convenio perciban una cantidad superior sumando la antigüedad y la diferencia personal de antigüedad, a la que surja de aplicar los porcentajes determinados en este artículo, dicha diferencia la percibirán, como complemento llamado "Diferencia personal de antigüedad", dicha diferencia, que tendrá el carácter de complemento personal no absorbible ni compensable, y que experimentará las mismas variaciones porcentuales que en lo sucesivo afecten al salario base de convenio de la categoría del trabajador.

Artículo 29.- Quebranto de moneda.

Al personal que preste sus servicios en caja o a quien se exija responsabilidad en orden al arqueo de caja, se abonará, en concepto de quebranto de moneda, las cantidades que figuran en las tablas salariales correspondientes a dicho concepto.

Artículo 30.- Plus de nocturnidad.

La jornada nocturna es la que se realiza de las 22 a las 6 horas de la mañana.

El personal que realiza su trabajo dentro del horario antes citado, percibirá por cada hora trabajada en concepto de nocturnidad las siguientes cantidades, sobre la hora ordinaria: Las cantidades que figuran en las tablas salariales correspondientes a dicho concepto.

Artículo 31.- Plus de transporte.

Todo el personal afectado por este convenio percibirá un plus de transporte por cada día efectivo de trabajo, en la cuantía de las que figuran en las tablas salariales correspondientes a dicho concepto.

Artículo 32.- Plus de custodia de llaves.

Para compensar las funciones de movilidad de vehículos con motor en marcha que habitualmente se precise se establece un plus de custodia de llaves en la cuantía de las que figuran en las tablas salariales correspondientes a dicho concepto.

El abono de este plus está vinculado a que el agente de aparcamiento tenga la obligación de mover los vehículos (con motor en marcha).

Artículo 33.- Dietas.

En los casos en que haya derecho a devengarse dietas por desplazamientos, la cuantía de las mismas será igual para todas las categorías profesionales. Se elevarán las cuantías que figuran en las tablas salariales correspondientes a dicho concepto.

El alojamiento y la manutención serán por cuenta de la empresa.

Artículo 34.- Jornada laboral, descansos y festivos.

Se establece una jornada laboral anual máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Cuando por circunstancias extraordinarias, un trabajador no pueda disfrutar un descanso semanal o un festivo se le abonará las cantidades que figuran en las tablas salariales correspondientes a dicho concepto.

Los trabajadores que realicen el turno de noche, de 22:00 a 6:00 horas, de los días 24 y 31 de diciembre, disfrutarán además de un plus de 30€.

Artículo 35.- Horas extraordinarias.

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractualmente establecida o, en todo caso, de la que este Convenio colectivo General establece. Su ejecución tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad.

Las horas extraordinarias se abonarán y/o compensarán en la forma en que se acuerde en ámbito inferior.

Tanto las horas extraordinarias compensadas con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, como las efectuadas para prevenir o reparar daños imprevistos y urgentes, no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas legalmente.

El valor de la hora extraordinaria será según se refleja en tablas salariales correspondientes a dicho concepto.

Artículo 36.- Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a todos los trabajadores a partir del tercer mes de alta en la empresa la siguiente ropa de trabajo:

Tanto a las mujeres como a los hombres: cada dos años, dos camisas de invierno y otras dos de verano, dos pantalones de entretiempo y una cazadora. Cada tres años, un anorak.

El personal de mantenimiento y limpieza recibirá la ropa adecuada para sus tareas, por lo que las empresas facilitarán al año un mono o bata, en su caso, un jersey y un par de botas de agua.

Artículo 37.- Complemento en caso de hospitalización e inicio de incapacidad temporal.

Con independencia de las prestaciones de la entidad gestora por incapacidad temporal, debida a enfermedad común o profesional, accidente laboral o accidente no laboral, y sólo para casos en que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, sumándolo a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por 100 del salario base, plus de antigüedad y diferencia personal de antigüedad durante la aludida hospitalización y los treinta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador tendrá derecho a percibir al menos el 75 por 100 de su salario base, antigüedad y diferencia personal de antigüedad, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días en cada año.

Artículo 38.- Trabajos a turnos y trabajo nocturno.

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

Tendrá la consideración de horario nocturno aquél que abarque de las 22 horas a las 6 de la madrugada.

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

Artículo 39.- Vacaciones.

Todo el personal afectado por este convenio, sin distinción de categoría, disfrutará de un periodo anual de 30 días naturales de. Estas estarán comprendidas entre los meses de mayo a octubre, ambos inclusive.

Para la determinación del salario real a recibir durante el mes de vacaciones, se tendrá en cuenta el promedio del salario real percibido durante los tres meses anteriores.

En ningún caso las vacaciones anuales son compensables económicamente, y su disfrute caducará, salvo que se establezca lo contrario entre las partes, el último día de cada año natural.

Artículo 40.- Permisos.

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

A. Quince días naturales en caso de matrimonio, no acumulables al periodo vacacional salvo acuerdo expreso entre las partes.

B. Un día por traslado de su domicilio habitual.

C. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D. Por la boda de un pariente de primer grado, un día. Serán dos si la boda tiene lugar a más de 200 Km de distancia del domicilio del trabajador.

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

F. A los trabajadores que ostenten cargo de representación sindical, se les concederá el permiso horario que legalmente esté establecido.

G. Las trabajadoras, por lactancia de su hijo menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. También, a su voluntad, las trabajadoras podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada habitual que realice, en media hora, disfrutando de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por maternidad. Este permiso podrá ser ejercido por uno u otro progenitor en caso que ambos trabajen, e incrementado proporcionalmente al número de hijos en casos de partos múltiples. 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.

H. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

I. Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo.

J. El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un periodo superior a dieciocho horas por año. Se exceptúa de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que vengán determinados por prescripción facultativa.

Artículo 41.- Excedencias.

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias, forzosas, o por cuidado de familiares. La excedencia forzosa y la de cuidado de familiares, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad, en los términos que se establecen en los siguientes apartados.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito y, salvo que legalmente se disponga lo contrario, las voluntarias únicamente podrán ser utilizadas por los trabajadores/as con contrato indefinido y que acrediten como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

1. La excedencia forzosa, previa comunicación fehaciente a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que aquella central sindical de que se trate tenga acreditada representatividad legal en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentre el establecimiento o la empresa.

2. La excedencia por cuidado de familiares, previo aviso a la empresa, se concederá en los supuestos siguientes:

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo 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, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) A un período de hasta dos años para atender el 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.

El periodo de duración de la excedencia por cuidado de familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o en más periodos.

El período de excedencia, en estos dos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o trabajadora tendrá derecho durante el mismo a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal período de suspensión contractual. De no realizarla en dicho 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.

3. La excedencia voluntaria se solicitará igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa, y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un período mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en el establecimiento en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales al de finalización efectiva de la excedencia, excepto pacto individual más beneficioso acordado entre la empresa y el trabajador.

Artículo 42.- Extinción del contrato de trabajo.

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

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

- Personal Superior, Técnico y Administrativo: Un mes natural.
- Resto de personal: quince días.

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

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

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído, la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al trabajador de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación adjuntándole una copia del finiquito que le corresponda.

De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al trabajador el importe de un día de salario por cada día de plazo de preaviso incumplido, con el máximo de quince días de salario.

Artículo 43.- Jubilación.

Cuando un trabajador con una edad comprendida entre los 60 y 64 años y con una antigüedad mínima de doce años en la empresa, de mutuo acuerdo con el empresario, cese en la misma por cualquier causa, a excepción hecha del despido disciplinario, baja voluntaria, muerte, invalidez en cualquiera de sus calificaciones, tendrá derecho, y por una sola vez, con el fin de ordenar su vida familiar, a un periodo de vacaciones retribuido con su salario base mas antigüedad en los siguientes términos:

90 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 60 y 61 años

60 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 62 y 63 años

45 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 64 y 65 años

El cese efectivo en la empresa se producirá al término del permiso retribuido.

Artículo 44.- Finiquitos.

Todos los recibos que tengan carácter de finiquitos se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores, si lo hubiere.

En dicho documento constará expresamente el nombre y la firma del representante de los trabajadores que actúe como tal o, a la inversa, la renuncia expresa de dicha facultad por parte del trabajador que no desee que la asista ningún representante.

Artículo 45.- Seguro de muerte e invalidez por accidente-accidente laboral.

Entrará en efecto el 1 de enero del 2015.

Las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a tener concertado un seguro para todos los trabajadores que les cubra el riesgo de muerte e invalidez permanente, total que le incapacite para su trabajo habitual y absoluta y gran invalidez por cualquier causa 18.000 €.

Muerte, invalidez absoluta para cualquier tipo de actividad, total o permanente que le incapacite para su trabajo habitual y gran invalidez proveniente de accidente laboral 33.000 €. Entrará en efecto el 1 de enero de 2015.

Este beneficio es independiente a las percepciones que por el mismo motivo concede la Seguridad Social.

Artículo 46.- Conflictos con los usuarios.

En caso de conflictos, que adquieran estado judicial, de empleados de la empresa por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio, con motivo de este, aquella proporcionará abogado y procurador y sufragará los gastos que estos originen, para que defiendan al trabajador o trabajadores implicados, siempre que la conducta del trabajador se ajuste a las normas y ordenes emanadas de la empresa.

Cuando un trabajador tenga que asistir a un juicio derivado de conflictos con los usuarios, y le coincida con su día de descanso, la empresa procurará cambiarle el día si lo comunica con antelación, si no es posible, se le acumulará el tiempo empleado en dicho juicio, como tiempo de descanso pendiente.

Artículo 47.- Clases de faltas.

El régimen disciplinario se acomoda en su totalidad al contenido del Convenio General.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del Sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Artículo 48.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

Artículo 49.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

- 1.- Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos en cada una de ellas y sin causa justificada.
- 2.- Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- 3.- No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa, o terceros.

4.- La inobservancia de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laboral o el incumplimiento de las instrucciones empresariales en las mismas materias, cuando supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

5.- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o atentando contra la libertad sexual para el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de él como de otros compañeros.

6.- Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.

7.- Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares en el centro de trabajo, así como utilizar para usos propios instalaciones o bienes de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.

8.- La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

9.- Proporcionar datos reservados o información de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

10.- No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien le represente, de cualquier anomalía, avería, accidente o hechos inusuales que observe en las instalaciones, maquinaria, locales o del personal.

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

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

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

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

15.- Dormir en horas de servicio.

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

Artículo 50.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

6.- Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros, o subordinados, comprendiendo en ello las ofensas verbales o agresiones físicas de naturaleza sexual.

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

8.- El abuso de autoridad.

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

10.- La desobediencia continuada o persistente.

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

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

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

14.- Acoso sexual y acoso por razones de sexo: constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga propósito o que produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona. En particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considera en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razones de sexo.

Artículo 51.- Sanciones. Aplicación.

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

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- b) Despido.

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

El mayor o no menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3.- Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les

será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte el interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4.- En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales de su empresa, si los hubiera, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5.- De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

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

Artículo 52.- Derechos y garantías sindicales.

La empresa aplicará la legislación vigente en la materia.

Los delegados de personal podrán acumular bimensualmente sus horas sindicales. Podrán también acumularse las horas sindicales en un solo miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 53.- Procedimiento voluntario de solución de conflictos colectivos.

Los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en su totalidad al (ASECMUR) y a su reglamento, que vinculara a la totalidad de los centros de trabajo de las empresas del sector y a la totalidad de los trabajadores de las mismas en la región de Murcia.

Artículo 54.- Seguridad y salud laboral.

Gestión de prevención de riesgos laborales. Las partes reconocen la importancia que tiene la prevención de riesgos laborales y el cuidado de la salud de los trabajadores. Por ello, consideran necesario establecer una política de actuación que contribuya a mejorar las condiciones de trabajo en cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre y demás normas de aplicación en la materia.

- Para poder establecer una política de actuación que contribuya a mejorar las condiciones del trabajo, se tiene que contemplar además:

- El establecimiento de una Planificación o de un Programa de acción preventiva, así como sus revisiones o modificaciones anuales.

- El control y vigilancia específica de la salud de los trabajadores con periodicidad anual o superior si se determinaran riesgos especiales. Las pruebas diseñadas y determinadas para el reconocimiento médico de cada puesto de trabajo serán comunicadas a los representantes de los trabajadores. La comunicación de resultados será individual y confidencial salvo transmisión de datos estadísticos a los efectos de prevención.

- Un programa de formación a todos niveles (técnico, laboral, sindical).

- Planes de emergencia

- Y todos aquellos asuntos de los cuales puedan derivarse compromisos para la seguridad o salud de los trabajadores.

Artículo 55.- Revisión médica.

La Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Tal como establece el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de P.R.L.

Cláusula final

Ambas partes nombran en este convenio una comisión paritaria compuesta por dos miembros de la Asociación de Aparcamientos, así como por dos trabajadores (uno de Comisiones Obreras y uno de la Unión General de Trabajadores), que actuarán en forma conjunta.

Ambas partes podrán llevar asesores a las reuniones.

Serán facultades de la comisión:

- La interpretación de la aplicación del presente convenio.
- Cuantas actividades tienda a dar mayor eficacia práctica al convenio.
- La vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.
- Emitir informe y/o laudo arbitral, de conformidad con las partes.
- Otras funciones que decidan asumir ambas partes.

Las decisiones se adoptarán por mayoría y caso de empate, se emplazarán las partes para examinar de nuevo el asunto sometido a la comisión, reunión que habrá de celebrarse en un plazo máximo de cuarenta y ocho horas.

Si en esta segunda reunión subsistiera el empate, las partes solicitarán la mediación del ASECMUR, la designación de un árbitro, a cuyo laudo se someterán.

Estas facultades se entienden sin perjuicio de la competencia de la jurisdicción social para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

La sede de la comisión residirá, por parte empresarial, en: Asociación de Aparcamientos de Murcia, C/ Polo de Medina, n.º 21-1.º Murcia.

Por parte de los trabajadores, en:

- Comisiones Obreras, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Murcia, C/ Corbalán, n.º 4, 30002 – Murcia.
- Unión General de Trabajadores, Federación de Servicios, Movilidad y Consumo, C/ Santa Teresa, n.º 10-7.ª planta, 30005 – Murcia.

Disposiciones adicionales

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

Segunda.- Para la adecuación y regularización en el recibo de salarios de los conceptos salariales y extrasalariales de este Convenio, con los que las Empresas venían realizando, se realizará de la siguiente forma:

1.º- Se tomará la totalidad de las retribuciones brutas anuales incluidos los pluses extrasalariales, quebranto de moneda y pagas extras, excluyendo la antigüedad, diferencia personal de antigüedad, nocturnidad y horas extras.



2.º- Se ajustarán los conceptos del convenio y la diferencia que resulte de comparar este resultado con el del apartado anterior, se abonará como incentivo.

Tercera.- Los conceptos salariales quedarán actualizados conforme a las tablas de los anexos I,II,III y a la disposición adicional segunda, en el recibo de salarios correspondiente al mes siguiente de la publicación del presente convenio en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia".

Los atrasos que se devenguen por la publicación posterior a su entrada en vigor, serán abonados en el mes siguiente a la fecha de su publicación.



TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2018			INCREMENTO DEL	1,5%			
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA APARCAMIENTOS Y GARAJES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA							
	SALARIO BASE	PLUS					
	MENSUAL	TRANSPORTE	VALOR HORA				
GRUPO PROFESIONAL CATEGORIA LABORAL							
SUPERIOR Y TECNICOS:							
Técnico Superior y Licenciado	1026,79	33,03	8,66				
Técnico Medio	989,58	33,03	8,66				
Diplomado	989,58	33,03	8,66				
ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO:							
Jefe de Servicio	951,36	33,03	8,66				
Jefe de Sección	929,93	33,03	8,66				
Oficial 1º Administrativo	904,12	33,03	8,66				
Oficial 2º Administrativo	865,25	33,03	8,66				
Auxiliar Administrativo	852,25	33,03	8,66				
Aspirante Administrativo	806,97	33,03	8,66				
Telefonista	844,68	33,03	8,66				
Ordenanza	840,93	33,03	8,66				
Analista Proceso de Datos	929,93	33,03	8,66				
Programador	891,34	33,03	8,66				
Operador	852,25	33,03	8,66				
EXPLOTACIÓN:							
Encargado	929,93	33,03	8,66				
Agente Aparcamiento	885,32	33,03	8,66				
Taquillero /a	878,16	33,03	8,66				
Auxiliar Aparcamiento	833,55	33,03	8,66				
Limpiadora	806,71	33,03	8,66				
Oficial de Mantenimiento	885,32	33,03	8,66				
Ayudante de Mantenimiento	833,55	33,03	8,66				
Quebranto de moneda: 37,79 euros/mes	38,35						
Plus Nocturnidad: 0,85 euros sobre hora ordinaria	0,86						
Descansos y Festivos: 68,37 euros /día	69,39						
Dieta diaria: 33,36 euros	33,86						
Media dieta diaria: 16,68 euros	16,93						
Plus custodia de llaves: 53,30 euros/mes	53,30						



TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2019			INCREMENTO DEL	1,5%		
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA APARCAMIENTOS Y GARAJES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA						
	SALARIO BASE	PLUS	VALOR HORA			
	MENSUAL	TRANSPORTE				
GRUPO PROFESIONAL CATEGORIA LABORAL						
SUPERIOR Y TECNICOS:						
Técnico Superior y Licenciado	1042,19	33,52	8,68			
Técnico Medio	1004,42	33,52	8,68			
Diplomado	1004,42	33,52	8,68			
ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO:						
Jefe de Servicio	965,63	33,52	8,68			
Jefe de Sección	943,87	33,52	8,68			
Oficial 1º Administrativo	917,68	33,52	8,68			
Oficial 2º Administrativo	878,22	33,52	8,68			
Auxiliar Administrativo	865,03	33,52	8,68			
Aspirante Administrativo	819,07	33,52	8,68			
Telefonista	857,35	33,52	8,68			
Ordenanza	853,54	33,52	8,68			
Analista Proceso de Datos	943,87	33,52	8,68			
Programador	904,71	33,52	8,68			
Operador	865,03	33,52	8,68			
EXPLOTACIÓN:						
Encargado	943,87	33,52	8,68			
Agente Aparcamiento	898,59	33,52	8,68			
Taquillero /a	891,33	33,52	8,68			
Auxiliar Aparcamiento	846,05	33,52	8,68			
Limpiadora	818,81	33,52	8,68			
Oficial de Mantenimiento	898,59	33,52	8,68			
Ayudante de Mantenimiento	846,05	33,52	8,68			
Quebranto de moneda: 38,35 euros/mes	38,92					
Plus Nocturnidad: 0,86 euros sobre hora ordinaria	0,87					
Descansos y Festivos: 69,39 euros /día	70,43					
Dieta diaria: 33,86 euros	34,36					
Media dieta diaria: 16,93 euros	17,18					
Plus custodia de llaves: 53,30 euros/mes	54,09					



TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2020			INCREMENTO DEL	1,5%			
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA APARCAMIENTOS Y GARAJES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA							
	SALARIO BASE	TRANSPORTE	VALOR HORA				
	MENSUAL	PLUS					
GRUPO PROFESIONAL CATEGORIA LABORAL							
SUPERIOR Y TECNICOS:							
Técnico Superior y Licenciado	1057,54	34,02	8,81				
Técnico Medio	1019,48	34,02	8,81				
Diplomado	1019,48	34,02	8,81				
ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO:							
Jefe de Servicio	980,11	34,02	8,81				
Jefe de Sección	958,02	34,02	8,81				
Oficial 1º Administrativo	931,44	34,02	8,81				
Oficial 2º Administrativo	891,39	34,02	8,81				
Auxiliar Administrativo	878,00	34,02	8,81				
Aspirante Administrativo	831,35	34,02	8,81				
Telefonista	870,21	34,02	8,81				
Ordenanza	866,34	34,02	8,81				
Analista Proceso de Datos	958,02	34,02	8,81				
Programador	918,28	34,02	8,81				
Operador	878,00	34,02	8,81				
EXPLOTACIÓN:							
Encargado	958,02	34,02	8,81				
Agente Aparcamiento	912,06	34,02	8,81				
Taquillero /a	904,69	34,02	8,81				
Auxiliar Aparcamiento	858,74	34,02	8,81				
Limpiadora	831,09	34,02	8,81				
Oficial de Mantenimiento	912,06	34,02	8,81				
Ayudante de Mantenimiento	858,74	34,02	8,81				
Quebranto de moneda: 38,92 euros/mes	39,50						
Plus Nocturnidad: 0,87 euros sobre hora ordinaria	0,88						
Descansos y Festivos: 70,43 euros /día	71,48						
Dieta diaria: 34,36 euros	34,87						
Media dieta diaria: 17,18 euros	17,43						
Plus custodia de llaves: 54,09 euros/mes	54,90						