

**VI CONVENIO  
COLECTIVO DE ÁMBITO  
AUTONÓMICO DE GALICIA  
PARA O SECTOR DE  
APARCAMENTOS,  
GARAXES E  
ESTACIONAMENTOS  
REGULADOS EN SUPERFICIE  
E RETIRADA E DEPÓSITO DE  
VEHÍCULOS DA VÍA PÚBLICA  
2021-2023**

**Edición de setembro de 2021,  
contén:**

- **Versión inicial (DOG nº 180  
de 17.09.2021)**

### III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

#### CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE

*RESOLUCIÓN do 24 de agosto de 2021, da Dirección Xeral de Relacións Laborais, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación do VI Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública.*

Visto o texto do VI Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública, que se subscribiu con data 9 de xullo de 2021 entre a representación de Asesga e os representantes dos traballadores e traballadoras, pertencentes aos sindicatos UGT, CIG e CC.OO., e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.

Esta Dirección Xeral de Relacións Laborais

RESOLVE:

Primeiro. Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia (Rexcon), creado mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18 de novembro).

Segundo. Dispor a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 24 de agosto de 2021

Elena Mancha Montero de Espinosa  
Directora xeral de Relacións Laborais

**VI Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para o sector de aparcamentos, garaxes e estacionamentos regulados en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública**

Artigo 1. *Partes signatarias*

Son partes asinantes do presente convenio colectivo, dunha parte, a Asociación Española de Aparcamientos y Garajes (Asesga) e, doutra, as centrais sindicais FSC-CC.OO.



Galicia, FeSMC-UGT Galicia, recoñecéndose mutuamente lexitimación para negociar o presente convenio.

### Artigo 2. *Eficacia, ámbito territorial, funcional e alcance obrigacional*

O presente convenio colectivo subscríbese ao abeiro do artigo 83.1 e 2 do Real decreto legislativo 2/2015, texto refundido do Estatuto dos traballadores, en conexión coa súa disposición transitoria sexta, e é de obrigada observancia para todas as empresas que teñan como actividade principal a explotación de aparcamentos, garaxes e estacionamentos de vehículos, así como a regulación do estacionamento limitado de vehículos na vía pública mediante control horario e cumprimento das ordenanzas de aparcamento, mantemento de parquímetros e, en xeral, calquera actividade complementaria ou accesoria e básica para o funcionamento do estacionamento regulado en superficie, como poida ser a retirada de vehículos na vía pública e/ou inmovilización destes e retirada dos vehículos do depósito sempre que sexan xestionados ben por concesión municipal, ben por cesión, ben por propiedade ou ben por calquera título lícito.

Con carácter supletorio e no aquí non previsto, aplicaranse en función da actividade os convenios colectivos sectoriais xerais de ámbito nacional:

– Convenio colectivo xeral de ámbito nacional para o sector de aparcamentos e garaxes (código de convenio: 99011445011900).

– Convenio colectivo xeral de ámbito estatal para o sector do estacionamento regulado en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública (código de convenio: 99012845012001).

### Artigo 3. *Ámbito territorial e persoal*

O presente convenio afectará a totalidade dos/das traballadores/as das empresas do sector que presten os seus servizos no ámbito territorial da Comunidade Autónoma de Galicia, de acordo co artigo 2.

Exclúese do ámbito do presente convenio o persoal de alta dirección. Este persoal é de libre designación por parte da empresa. A súa relación laboral rexeráse polo seu contrato de traballo e, de ser o caso, pola normativa especial que lle resulte de aplicación.



#### Artigo 4. *Ámbito temporal*

O presente convenio entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación e estenderá a súa vixencia ata o 31 de decembro do ano 2023.

Os efectos económicos serán retroactivos ao 1 de xaneiro de 2021, sen prexuízo do establecido na disposición transitoria.

#### Artigo 5. *Procedemento para a revisión do convenio*

A revisión do convenio poderá solicitarse por escrito por calquera das súas partes asinantes, polo menos con tres meses de antelación á terminación da súa vixencia.

En canto non se chegue a un acordo para un novo convenio, manterase prorrogada a vixencia deste, con excepción dos conceptos económicos.

De non existir denuncia, o convenio prorrogarase por períodos anuais; porén, os conceptos económicos revisaranse de acordo co IPC real do ano anterior, sen necesidade de publicación de táboas.

#### Artigo 6. *Condición máis beneficiosa*

Respectaranse as condicións máis beneficiosas que os traballadores teñan recoñecidas a título persoal polas empresas no momento da entrada en vigor deste convenio, pero as melloras salariais serán absorbibles e compensables coas que actualmente perciban os traballadores.

#### Artigo 7. *Vinculación á totalidade*

Ao seren as condicións pactadas un todo orgánico e indivisible, o presente convenio será nulo e quedará sen efecto no suposto de que a xurisdición competente anule ou invalide algún dos seus pactos. Se se dese este suposto, as partes signatarias deste convenio comprométense a reunirse dentro dos dez días seguintes ao da firmeza da resolución correspondente, co obxecto de resolver o problema exposto. Se no termo de 45 días a partir do da firmeza da resolución en cuestión as partes signatarias non alcanzasen un acordo, comprométense a fixar un calendario de reunións para a renegociación do convenio na súa totalidade.



**Artigo 8. Comisión mixta paritaria**

Ambas as partes acordan establecer unha comisión mixta de interpretación e seguimento do cumprimento do presente convenio.

Esta comisión mixta estará integrada por catro representantes das organizacións sindicais e catro da organización empresarial asinante.

No acto da súa constitución, a Comisión Mixta, en sesión plenaria, elixirá dous secretarios, un pola parte empresarial e outro pola parte sindical. Este último será rotativo cada ano.

Así mesmo, a Comisión poderá interesar os servizos de asesores ocasionais ou permanentes en todas as materias que sexan da súa competencia, que serán libremente designados polas partes.

A Comisión elaborará o seu propio regulamento de funcionamento.

A Comisión, que tomará os acordos, cando cumpra, por maioría de tres membros de cada unha das representacións, deberá reunirse polo menos unha vez ao semestre.

A Comisión terá as seguintes funcións:

1. A interpretación do convenio, así como o seguimento do cumprimento deste.
2. Entender, de forma previa e obrigatoria á vía administrativa e xurisdiccional, en todos os conflitos colectivos que poidan ser interpostos por aqueles que están lexitimados para iso, en relación coa aplicación e interpretación dos preceptos derivados deste convenio, sen que iso poida dar lugar a atrasos que prexudiquen as accións das partes, de tal maneira que entre a entrada da solicitude de intervención e a pertinente resolución non haberá máis de quince días, xa que, superados estes, quedará expedita a vía correspondente polo mero transcurso deste prazo. As decisións que adopte a Comisión neste tipo de conflitos terán a mesma eficacia normativa que teñen as cláusulas do presente convenio.
3. Poderá elaborar un informe anual en relación co grao de cumprimento do convenio, sobre as dificultades xurdidas na súa aplicación e interpretación, así como sobre aquelas cuestións que as partes presentes na Comisión consideren convenientes para un mellor desenvolvemento e aplicación del.



4. A elaboración de recomendacións ou criterios para a negociación colectiva con vistas a unha racionalización desta e a unha progresiva extensión da actividade negociadora.

5. De conformidade co artigo 92.2 do Estatuto dos traballadores, esta comisión será a encargada de emitir informe previo co fin de proceder á extensión do convenio colectivo.

6. Deberá emitir un informe sobre as posibilidades de implantar sistemas de retribución variable con base na produtividade ou noutros indicadores.

7. Cantas outras funcións deriven do estipulado neste acordo.

O domicilio da Comisión queda constituído para todos os efectos na sede do Consello Galego de Relacións Laborais, r/ Algalia de Abaixo, 24, 15704 Santiago de Compostela.

#### Artigo 9. *Adhesión ao AGA*

Cando a Comisión Mixta paritaria non alcance no seu seo un acordo na solución dos conflitos que se lle sometan en virtude do artigo anterior, as partes obríganse a recorrer aos mecanismos do Acordo interprofesional galego sobre solución extraxudicial de conflitos laborais (AGA), acordo e regulamento que as partes dan por ratificado.

#### Artigo 10. *Subrogación do persoal*

Co obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, a absorción do persoal entre quen se suceda, mediante calquera modalidade contractual, levarase a efecto nos termos indicados no presente convenio.

En diante, o termo «contrata» engloba con carácter xenérico calquera modalidade de contratación, tanto pública como privada, e identifica un correcto servizo ou actividade parcial ou total que pasa a ser desempeñado por unha determinada empresa, sociedade, organismo público ou outro tipo de entidade ou persoa física, sexa calquera a forma xurídica que adopten.

Nos supostos de finalización, perda, rescisión, concesión, rescate ou reversión dunha contrata, así como respecto de calquera outra figura ou modalidade que supoña a substitución entre entidades, persoas físicas ou xurídicas que levan a cabo a actividade de que se trata, o persoal da empresa saínte pasará a adscribirse á nova empresa ou entidade pública que vaia realizar o servizo, respectando esta os dereitos e obrigas de que gocen na empresa substituída.



Producirase a mencionada subrogación do persoal sempre que se dea algún dos seguintes supostos:

1. Persoas en activo que realicen o seu traballo na contrata cunha antigüidade mínima dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda, sexa cal fose a modalidade do seu contrato de traballo, con independencia de que, con anterioridade ao citado período, traballase noutra contrata.

2. Persoas con dereito a reserva de posto de traballo que no momento da finalización efectiva da contrata teñan unha antigüidade mínima dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda, e se encontren enfermos, accidentados, en excedencia, vacacións, permiso, descanso maternal ou situacións análogas.

3. Persoas con contrato de interinidade que substitúan algún dos traballadores mencionados no punto segundo, con independencia da súa antigüidade e mentres dure o seu contrato.

4. Persoas de novo ingreso que, por exigencia do cliente, se incorporaron á contrata de servizos como consecuencia dunha ampliación que perdure na seguinte contrata, cunha antigüidade dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación de contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda.

5. Persoas que substitúan, con independencia da súa modalidade contractual, a outras que se xubilen dentro dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda.

Todos os supostos previstos anteriormente deberán ser acreditados fidedignamente e documentalmente pola empresa ou entidade pública saínte á entrante, mediante os documentos e prazos que se detallan no artigo 29.

Quen non gozase das súas vacacións regulamentarias ao se producir a subrogación gozaraas coa nova adxudicataria do servizo, na parte proporcional do período que a ela corresponda, xa que o aboamento do outro período corresponde ao anterior adxudicatario, que deberá efectualo na correspondente liquidación.



A aplicación deste artigo será de obrigado cumprimento para as partes ás cales vincula: empresa, entidade pública ou privada cesante, e sucesor na actividade e traballador/a.

#### Artigo 11. *División de contratas*

No suposto de que unha ou varias contratas cuxa actividade vén sendo desempeñada por unha ou distintas empresas ou entidades públicas se fragmenten ou se dividan en distintas partes, zonas ou servizos co obxecto da súa posterior adxudicación, pasará a estar adscrito ao novo titular aquel persoal que tivese realizado o seu traballo na empresa saínte nas concretas partes, zonas ou servizos resultantes da división producida, cun período mínimo dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación da contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda, sexa cal fose a súa modalidade de contrato de traballo, e todo iso aínda cando con anterioridade traballase noutras zonas, contratas ou servizos distintos.

Subrogarase, así mesmo, quen se encontre nos supostos 2 a 5 do artigo 25, ambos inclusive, e que realizase o seu traballo nas zonas, divisións ou servizos resultantes.

#### Artigo 12. *Agrupación de contratas*

No caso de que distintas contratas, servizos, zonas ou divisións daquelas se agrupen nunha ou varias, a subrogación do persoal operará respecto a todas aquelas persoas que, con independencia da súa modalidade de traballo, realizen o seu traballo naquelas que resulten agrupadas cun tempo mínimo dos tres últimos meses anteriores á primeira convocatoria oficial do novo concurso para a adxudicación de contrata, publicada no medio que en cada caso corresponda, e todo iso mesmo cando con anterioridade prestasen servizo nas distintas contratas, zonas ou servizos.

Subrogarase, así mesmo, quen se encontre nos supostos 2 a 5, ambos inclusive, do artigo 25 e que prestase os seus servizos nas contratas, divisións ou servizos agrupados.

#### Artigo 13. *Obrigatoriedade*

A subrogación do persoal, así como os documentos que se deberán facilitar, operarán en todos os supostos de substitución de contratas, partes, zonas ou servizos que resulten da súa fragmentación ou división, así como nas agrupacións que daquelas poidan efectuarse, mesmo tratándose das normais substitucións que se produzan entre as empresas ou entidades públicas ou privadas que leven a cabo a actividade dos correspondentes





servizos, e iso mesmo cando a relación xurídica se estableza soamente entre quen adxudica o servizo, por unha banda, e a empresa que resulte adxudicataria, por outro. Será de aplicación obrigatoria, en todo caso, a subrogación de persoal, nos termos indicados, e iso con independencia tanto da aplicación, de ser o caso, do previsto no artigo 44 do Estatuto dos traballadores, como da existencia por parte do empresario saínte doutras contratas alleas a aquela que é obxecto de sucesión.

**Artigo 14. Documentos que deberá facilitar a empresa saínte á entrante**

A empresa saínte deberalle facilitar á entrante os documentos que a continuación se detallan con, polo menos, 15 días hábiles de antelación á data do inicio da actividade da empresa entrante, con excepción de que nos pregos concursais se establezan prazos para a entrega de documentación diferentes ou que o propietario do servizo comunique fidedignamente ao saínte o cesamento concreto da súa actividade en prazos inferiores aos aquí establecidos.

- Certificado do organismo competente de estar ao día de pagamento na Seguridade Social.
- Fotocopia dos seis últimos recibos de salarios dos traballadores afectados.
- Fotocopia dos TC1 e TC2 de cotización á Seguridade Social dos seis últimos meses.
- Relación de persoal en que se especifique: nome e apelidos, número de afiliación á Seguridade Social, antigüidade, categoría profesional, xornada, horario, modalidade de contratación e data de gozo das súas vacacións. No caso de que houberse entre as persoas afectadas algún representante legal dos traballadores, especificarase o seu mandato.
- Convenios, pactos ou acordos internos de aplicación ao persoal que se vai subrogar.
- Fotocopia dos contratos de traballo do persoal afectado pola subrogación.
- Copia dos documentos debidamente dilixenciados por cada persoa afectada, en que se faga constar que esta recibiu da empresa saínte a súa liquidación de partes proporcionais, e que non queda pendente ningunha cantidade. Este documento deberá estar en poder da nova adxudicataria na data de inicio do servizo da nova titular.



**Artigo 15. Clasificación profesional**

Na disposición transitoria primeira recóllese a táboa de equivalencia para adaptación aos convenios colectivos de ámbito superior mencionados no artigo 2 deste texto.

Todas as funcións profesionais existentes nas empresas afectadas por este convenio, relativas a grupos profesionais, ás súas definicións, niveis e categorías veñen definidas nos convenios colectivos citados no parágrafo anterior.

**Artigo 16. Facultades organizativas do traballo**

A organización do traballo nos establecementos, centros de traballo ou dependencias das empresas é facultade da súa Dirección, de acordo co previsto legal e convencionalmente.

Consecuentemente e a título meramente enunciativo, a Dirección das empresas exercerá, cando cumpra, de acordo cos procedementos legalmente establecidos, as seguintes facultades organizativas:

Abrir, ampliar ou diminuír capacidades, trasladar ou pechar establecementos, centros de traballo ou dependencias destes, de acordo cos procedementos legais establecidos.

Adscribir e encadrar traballadores nas tarefas, quendas e centros de traballo ou dependencias que considere necesario en cada momento, de acordo coa súa categoría e grupo profesional.

Determinar e fixar normas e instrucións para a correcta prestación do traballo en todos os seus aspectos, principalmente en relación coa clientela e buscando a óptima explotación das instalacións produtivas, procurando a súa efectiva e máxima funcionalidade.

Fixar, cando cumpra, os rendementos exixibles, tanto dos centros de traballo ou establecementos como dos postos de traballo que os constitúan, todo iso de conformidade co previsto nos artigos 20, 64 e concordantes do Estatuto dos traballadores.

Calquera outra facultade necesaria para o bo funcionamento do servizo que se presta nos centros de traballo e establecementos das empresas do sector exercida conforme as leis vixentes.



**Artigo 17. Rendementos produtivos**

De conformidade co previsto nos artigos 5.a) e 20.2 do Estatuto dos traballadores, estes realizarán a prestación dos seus servizos e tarefas concertados coas empresas de conformidade cos principios de boa fe e dilixencia nos seus postos de traballo.

As empresas poderán, consecuentemente, implantar os sistemas de medición do traballo e dos niveis de rendemento e produtividade dos seus traballadores que consideren convenientes, de conformidade cos métodos obxectivos internacionalmente admitidos, logo de negociación cos representantes dos traballadores nas empresas. Nestes casos, os traballadores deberán adaptarse á produtividade establecida obxectivamente.

En relación coa calidade do servizo prestado, o traballador axustarase igualmente ás instrucións que a empresa indique no exercicio regular das súas funcións directivas, considerándose que o tipo de actividade que se desenvolve no sector e nas súas empresas depende, en gran medida, da captación e mantemento do maior número de clientes posible. Para estes efectos, fomentarse a formación en técnicas de calidade por parte das empresas.

Por tanto, soste os niveis de ocupación adquiridos depende do cumprimento destas instrucións en relación coa prestación do servizo e da plena satisfacción do cliente.

A conduta laboral dos traballadores ten a exigencia imposta dunha correcta relación co cliente, destinatario do servizo; por tanto, evitarase calquera conduta ou comportamento que poida redundar negativamente na continuidade e satisfacción do cliente.

**Artigo 18. Mobilidade funcional**

Co obxecto de que os traballadores manteñan a ocupación efectiva durante toda a súa xornada laboral, a Dirección, en méritos da mobilidade funcional, poderá adxudicar ao persoal outros traballos ou funcións conformes cos seus grupos profesionais, aínda que non sexan encadrables dentro da categoría que posúa o traballador.

En razón do mesmo principio de mobilidade, as empresas poderán cambiar os seus traballadores, na ou dentro da súa xornada laboral habitual, de centro de traballo cando estes se encontren no mesmo municipio.

Naquelas cidades en que exista área metropolitana de influencia, en relación cun municipio, esta mobilidade poderá comportar que o traballador sexa destinado a prestar servizo,



na ou dentro da súa xornada laboral habitual, no seu establecemento ou centro de traballo de adscrición ou noutro ou noutros centros de traballo situados en municipios limítrofes que compoñan esta área metropolitana de influencia.

A mobilidade funcional farase sen prexuízo da dignidade do traballador e da súa formación e promoción profesional, e terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, menos naqueles casos de adxudicación de traballos inferiores, caso en que manterá a retribución orixinal. Non poderán invocarse as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevinda ou de falta de adaptación nos supostos de realización de traballos diferentes dos habituais como consecuencia da mobilidade funcional.

A menos que as partes acorden outra cousa, o tempo investido no desprazamento considerase como traballo efectivo se coincide coa súa xornada habitual, e teranse que aboar sempre aos traballadores os gastos ocasionados polo desprazamento. Cando o efectúen con vehículo propio, aboarase a razón de 19 céntimos de euro o quilómetro.

#### Artigo 19. *Traballos de categoría profesional superior*

En razón dunha mellor organización, as empresas poderán destinar os traballadores para realizar tarefas e traballos propios dunha categoría profesional superior, do mesmo grupo profesional.

A realización de funcións ou tarefas superiores ás da categoría profesional que posúa o traballador, por un período de seis meses durante un ano ou oito meses durante dous, permitiralle ao traballador solicitar ascensos ou a cobertura da vacante correspondente a estas funcións e tarefas desenvolvidas.

No suposto de que a realización de tarefas ou funcións sexan as descritas para o nivel I do grupo soporte, o ascenso automático requirirá dun período ininterrompido de realización destas de doce meses.

Quedan exceptuadas, en todo caso, do ascenso ou cobertura da vacante aquelas situacións por substitución de traballadores/as con reserva de posto de traballo.

Con independencia do anterior, a diferenza salarial correspondente, se a houber, aboarase desde o primeiro día.



**Artigo 20. *Traballos de categoría profesional inferior***

Se, por necesidades perentorias ou urxentes da actividade, a empresa precisa destinar un traballador a tarefas correspondentes a categoría profesional inferior á súa, soamente poderá facelo polo tempo imprescindible, mantendo en todo caso a súa retribución e demais dereitos inherentes á súa categoría profesional e comunicándollo, cando cumpra, á representación legal dos traballadores da empresa.

**Artigo 21. *Polivalencia funcional***

Existirá polivalencia funcional cando un traballador desenvolva un posto de traballo que comporte funcións e tarefas propias de máis dunha categoría profesional, dentro do seu grupo profesional.

Nestes casos, corresponderá outorgarlle ao traballador a categoría profesional e retribucións que sexan prevalentes en relación coas restantes tarefas e funcións complementarias concorrentes no seu posto de traballo, con independencia de que pertencan a categoría profesional diferente á súa.

**Artigo 22. *Mobilidade xeográfica***

Enténdese por mobilidade xeográfica, de conformidade co establecido no artigo 40 do Estatuto dos traballadores, tanto o desprazamento como o traslado do traballador do lugar habitual onde presta os seus servizos a outro onde á Dirección da empresa lle interese a súa prestación laboral.

No suposto de traslado dun establecemento ou centro de traballo da empresa a outro que exixa un cambio de residencia do traballador, este terá dereito á compensación económica dos gastos que iso ocasione, de conformidade todo iso co referido artigo 40 do Estatuto dos traballadores.

No caso de desprazamentos, observarase igualmente o disposto no artigo 40.4 do Estatuto dos traballadores.

En ambos os supostos e de existir quilometraxe a cargo do traballador, aboaráselle salvo mellora en convenio de ámbito inferior, segundo a contía máxima exenta de cotización vixente e computable para cada ano, conforme a normativa fiscal do Ministerio de Economía e Facenda. De derogarse esta normativa, a Comisión paritaria arbitrará a súa substitución.



**Artigo 23. *Conceptos salariais***

A totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos seus servizos laborais, xa retribúan traballo efectivo ou os períodos de descanso computables como traballo, terá a consideración de salario.

**Artigo 24. *Principio de non discriminación***

A prestación dun traballo de igual valor debe retribuírse co mesmo salario, sen discriminación ningunha.

**Artigo 25. *Conceptos non salariais***

Non terán a consideración de salario as cantidades recibidas polos traballadores en concepto de indemnizacións ou compensacións por gastos realizados como consecuencia da súa actividade laboral, así como as prestacións e indemnizacións correspondentes a traslados, suspensións, rescisións de contrato, despedimentos e xubilacións.

**Artigo 26. *O salario. O seu aboamento e acreditación***

O salario, a menos que se indique outra cousa no contrato de traballo, corresponderá sempre a unha dedicación do traballador por unha actividade produtiva normal e dentro da xornada ordinaria establecida. Por tanto, quen non realice a xornada prevista neste convenio colectivo, de forma inxustificada, percibirá o salario proporcional á xornada real e efectiva que desenvolva.

O salario será aboado por meses vencidos, o último día hábil ou, como moi tarde, dentro dos tres primeiros días do mes seguinte. As cargas fiscais e da Seguridade Social a cargo do traballador serán satisfeitas por el; será nulo todo pacto en contrario.

O persoal poderá recibir anticipos á conta do salario acreditado polo traballo realizado antes de que chegue o día indicado para o aboamento. En ningún caso o anticipo poderá ser de importe superior ao do salario neto que vaia recibir cando corresponda, que poderá incluír a parte proporcional das pagas extras se se solicita.

O salario irá necesariamente documentado nunha folla de nómina ou percepcións, que se entregará ao traballador individualmente e como xustificante do pagamento realizado. As empresas poderán efectuar a entrega individual do citado recibo de salario mediante os medios telemáticos oportunos.



Este recibo axustarase ao modelo oficial do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, a menos que por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores se establecese outro modelo, que conterá, coa debida claridade e separación, os diferentes conceptos retributivos que compoñen o salario do traballador, así como as deducións que corresponden.

#### Artigo 27. *Estrutura do salario*

Na estrutura do salario distinguirase o salario base e os complementos do salario.

Considerarase salario base a parte da retribución do traballador fixada por unidade de tempo ou de obra, en función da súa cualificación profesional.

Consideraranse complementos salariais as cantidades que, de ser o caso, se teñan que engadir ao salario base, fixadas en función de circunstancias relativas ás condicións persoais do traballador, ao traballo realizado ou á situación e/ou resultados da empresa.

Os complementos salariais deberán quedar incluídos necesariamente nalgunha ou nalgunhas das seguintes modalidades:

De posto de traballo: comprenderán aqueles complementos que teña que recibir, de ser o caso, o traballador por razón das características do posto de traballo ou da forma de realizar a súa actividade profesional, que comporte concepción diversa daquilo que sería a retribución pola súa cualificación profesional. Estes complementos son de índole funcional e a súa percepción depende exclusivamente do exercicio profesional no posto asignado. Neste grupo inclúiranse o quebranto de moeda, o complemento de idioma, nocturnidade, etc.

De calidade ou cantidade de traballo: o traballador recibiraos, se procede, en razón dunha mellor calidade ou dunha mellor cantidade de traballo, vaian ou non unidos a un sistema de retribución por rendemento.

De natureza persoal: serán aqueles complementos que o traballador percibe por algún tipo de vinculación ou característica persoal. Teñen a consideración de consolidables. Neste grupo estaría incluída a gratificación por antigüidade.

#### Artigo 28. *Antigüidade*

O complemento persoal de antigüidade rexerese polas seguintes normas:





1. Aboarase unha porcentaxe, non acumulable, de acordo coa seguinte escala:

Aos cinco anos de antigüidade, percibirase o 5 por cento sobre o salario base.

Aos dez anos de antigüidade, percibirase o 10 por cento sobre o salario base.

Aos quince anos de antigüidade, percibirase o 15 por cento sobre o salario base.

Aos vinte anos de antigüidade, percibirase o 20 por cento sobre o salario base.

2. O aboamento efectuarase no recibo mensual do mes en que se cumpra a antigüidade de que se trate.

3. Os traballadores que no momento da entrada en vigor do presente convenio estean a percibir polo complemento de antigüidade cantidades superiores ás que resulten do aquí pactado continuarán cobrando a diferenza ao seu favor como complemento persoal non absorbible e consolidable.

#### Artigo 29. *Pagas extraordinarias*

As gratificacións extraordinarias de xuño e de Nadal, así como a paga extraordinaria de marzo, consistirán no aboamento de 30 días de salario base, complemento de convenio e antigüidade.

A gratificación de xuño debe ser aboada como data tope o día 15 do indicado mes, a paga de Nadal será aboada antes do quince de decembro e a paga de marzo farase efectiva antes do quince de marzo do ano natural en curso. En ningún caso poderá ratearse o pagamento das indicadas gratificacións, salvo pacto en contrario entre as partes.

#### Artigo 30. *Complemento de transporte*

O complemento de transporte establécese para compensar os traballadores polos gastos que lles ocasiona o seu desprazamento habitual ao centro de traballo desde o seu domicilio.

Para as empresas de aparcamentos e de estacionamentos de vehículos en zonas reguladas de superficie, o complemento de transporte terá un valor mensual estipulado nas táboas salariais (anexo I), e por 11 mensualidades.





Para as empresas de garaxes, establécese un período transitorio dos tres anos de vixencia do presente convenio, segundo se concreta a continuación:

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

#### Artigo 31. *Complemento de presenza*

Co obxecto de incentivar a produtividade e a diminución de absentismo, aboarase por cada día efectivamente traballado e en proporción á xornada un complemento de presenza cuxo importe diario e por toda a vixencia do convenio será de 2,50 euros.

O dito complemento aboarase por cada día completo de puntualidade e presenza no traballo.

Para as empresas de garaxes, establécese un período transitorio durante a vixencia do presente convenio, segundo se concreta a continuación:

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

#### Artigo 32. *Quebranto de moeda*

Ao persoal que preste os seus servizos en caixa ou a quen se lle exixa a responsabilidade en relación co arqueo de caixa aboaráselle en concepto de quebranto de moeda a cantidade de 3,42 euros mensuais.

#### Artigo 33. *Axudas de custo*

Establécese a contía de 13,43 euros para o valor de media axuda de custo e de 26,86 euros para o valor da axuda de custo enteira. Correrá a cargo da empresa tanto o importe do transporte como o do aloxamento, se o houber.



**Artigo 34. Horas extraordinarias**

Son aquelas horas que se realizan en exceso sobre a xornada contractual establecida ou, en todo caso, da que este convenio colectivo establece. A súa execución terá carácter voluntario para o traballador, a menos que sexan requiridos para reparar sinistros, ou en situacións de extrema urxencia e necesidade ou por prevención de danos extraordinarios.

Tanto as horas extraordinarias compensadas con descanso como as efectuadas para previr ou reparar danos imprevistos e urxentes non se terán en conta para o cómputo do número máximo de horas extras autorizadas legalmente.

Os representantes dos traballadores serán informados das horas extraordinarias que se realicen.

No anexo I figura o valor das horas extraordinarias para a vixencia do presente convenio.

**Artigo 35. Complemento de incapacidade temporal (IT)**

Nos casos de incapacidade transitoria derivada de accidente de traballo, así como de incapacidade temporal derivada de enfermidade común que requira a hospitalización ou intervención cirúrxica, a empresa estará obrigada a complementar as prestacións económicas correspondentes da Seguridade Social ata o 100 % da base reguladora que determinou a prestación, durante o prazo máximo de 105 días.

**Artigo 36. Xornada**

A xornada laboral efectiva anual será a establecida para cada actividade nos convenios colectivos de aplicación citados no artigo 2.

**Artigo 37. Descanso semanal**

Os descansos entre xornada diaria de doce horas e o semanal de dous días ou corenta e oito horas poderán ser computados e acumulados nos termos do artigo 37.1 do Estatuto dos traballadores, de forma que resulten finalmente gozados tales períodos de descanso. En todo caso, observarse o disposto no Real decreto 1561/1995 sobre xornadas especiais.



**Artigo 38. *Días festivos***

Os traballadores afectados por este convenio colectivo gozarán dos días festivos que legalmente lles correspondan a teor do respectivo calendario laboral. No caso de que non puidesen gozar dun determinado día festivo por coincidirles en día de traballo, compensárase por outro en xornada distinta, como máximo dentro do trimestre seguinte e a continuación dun descanso semanal, sempre que non haxa pacto en contrario.

Con independencia do anterior, aboarase un complemento por cada día festivo que se traballe. O dito complemento será de 15 euros durante toda a vixencia do convenio ou, de ser o caso, a parte proporcional da hora efectivamente traballada.

Os días 24 e 31 de decembro consideraranse festivos especiais desde as 21.00 horas ata as 7.00 horas do día seguinte e aboaranse a razón do 150 % do salario ordinario ou, de ser o caso, a parte proporcional da hora efectivamente traballada.

Calcularase da seguinte forma:

O salario base anual de táboas de cada categoría dividirase entre 1.800 horas para a actividade de aparcamento e entre 1.731 para a actividade de estacionamento regulado en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública. Ao cociente aplicaráselle o 150 %.

**Artigo 39. *Traballo a quendas e traballo nocturno***

Naquelas empresas, establecementos ou centros de traballo en que se traballe a quendas de xornada continuada, co descanso regulamentario de 15 minutos, fixaranse tres quendas, unha de mañá, outra de tarde e a de noite, de forma que determinados traballadores ocuparán sucesivamente o mesmo posto de traballo dentro dunha xornada, debéndose ter en conta a rotación entre as quendas e coa garantía de que ningún traballador, salvo adscrición voluntaria, permanecerá máis de dúas semanas continuadas na quenda de noite.

Terá a consideración de horario nocturno aquel que abrangue das 22.00 horas ás 6.00 da mañá.

En traballo nocturno percibirase un complemento de nocturnidade do 25 % do salario base, salvo o persoal contratado ex profeso para xornada nocturna e parte de cuxo salario se fixase en función de tal circunstancia. Non poderá ser inferior ao 25 % sobre o salario base.



Para facilitar a tarefa do cálculo de cada hora nocturna, acordouse transcribir a fórmula consensuada:

Salario base de táboas  $\times$  12 dividido entre 1.800 horas para a actividade de aparcamentos e entre 1.731 para a actividade de estacionamento regulado en superficie e retirada e depósito de vehículos da vía pública; ao cociente engádeselle o 25 %.

O traballador menor de dezaioito anos non poderá ser adscrito á quenda ou xornada nocturna nin realizar horas extraordinarias ata a maioría de idade.

#### Artigo 40. *Vacacións*

A licenza anual regulamentaria consistirá en 32 días naturais, que serán aboados a razón de 32 días de salario real o día hábil anterior ao seu inicio.

Salvo acordo en contrario, as vacacións non se iniciarán o día inmediato anterior a un día de descanso do traballador.

Para determinar o salario real que se deberá recibir durante o mes de vacacións, terase en conta a media do salario real percibido durante os tres meses anteriores.

As vacacións realizaranse durante todo o ano, e queda a posibilidade de centralas dentro dos 5 meses de verán, de xuño a outubro, sometida á organización e necesidades de cada empresa. En ningún caso se poderá iniciar o período de vacacións en festivo.

Dos días de vacacións, 31 gozaranse de forma continuada, salvo acordo entre as partes para fraccionalos. O día restante gozase fóra do período vacacional na data que determine o traballador á súa conveniencia, preavisándoo cunha antelación non inferior a 5 días laborables.

As empresas proporánlles aos traballadores, dentro do primeiro trimestre de cada ano, a distribución dos diversos períodos vacacionais dos seus traballadores.

Se durante o período vacacional coincidise algún festivo oficial, compensarase o dito día con outro suplementario, na forma indicada no artigo 38.

En ningún caso as vacacións son compensables economicamente e a súa realización efectiva caducará, a menos que exista acordo expreso entre as partes, o último día do ano natural correspondente.



Cando o período de vacacións fixado no calendario de vacacións da empresa a que se refire o parágrafo anterior coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada do embarazo, do parto ou da lactación natural ou co período de suspensión do contrato de traballo previsto no artigo 48.4 do Estatuto dos traballadores, observarase o disposto na lexislación vixente en cada momento.

#### Artigo 41. *Permisos retribuídos*

Os traballadores afectados por este convenio, con aviso previo á empresa e posterior xustificación, poderán ausentarse ou faltar ao traballo con dereito a seguir mantendo a súa remuneración coma se prestasen servizo unicamente por algún dos motivos e durante os períodos seguintes:

a) Por matrimonio: 15 días.

b) En caso de morte do cónxuxe, pais ou fillos: tres días se o feito sucede na mesma provincia e seis días se sucede fóra dela. O permiso será de dous días e de cinco días, respectivamente, en caso de falecemento de avós, pais políticos, netos, irmáns e irmáns políticos.

c) Dous días en caso de accidente ou enfermidade grave, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de 4 días para o caso de afinidade e de 5 días para o caso de consanguinidade.

d) Un permiso postoperatorio de 24 horas naturais inmediatas á intervención cirúrxica con hospitalización dalgún familiar descrito na letra b).

e) Por cambio de domicilio habitual: 1 día.

f) Pola consulta ao médico especialista: o traballador presentará á empresa o correspondente volante médico do de cabeceira que propoña a visita ao médico especialista e posteriormente o traballador deberá xustificar documentalmente o tempo utilizado. Na segunda e posteriores visitas ao especialista, co xustificante deste será suficiente.

g) Un día por matrimonio dun parente de primeiro grao.



h) Aos traballadores que exerzan cargo de representación sindical concederáselles o permiso horario que legal ou convencionalmente estea establecido.

i) As traballadoras ou os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, á súa vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que se chegue co empresario, respectando, de ser o caso, o establecido naquela.

Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de que ambos traballen.

j) As traballadoras embarazadas terán dereito a ausentarse do seu traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación do parto, con aviso previo ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.

k) Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si e que non desempeñe actividade retribuída.

O proxenitor, adoptante, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, do menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente, e como máximo ata que o menor faga os dezoito anos. Mediante convenio colectivo poderanse establecer as condicións e supostos en que esta redución de xornada se poderá acumular en xornadas completas.



As reducións de xornada recollidas neste punto constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Con todo, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

A concreción horaria e a determinación dos permisos e reducións de xornada, previstos nos puntos 4, 5 e 6 do artigo 37 do ET, corresponderán á persoa traballadora dentro da súa xornada ordinaria. Con todo, os convenios colectivos poderán establecer criterios para a concreción horaria da redución de xornada a que se refire o punto 6, en atención aos dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral da persoa traballadora e ás necesidades produtivas e organizativas das empresas. A persoa traballadora, salvo forza maior, deberá avisar previamente o empresario cunha antelación de quince días ou a que se determine no convenio colectivo aplicable, precisando a data en que iniciará e finalizará o permiso de coidado do lactante ou a redución de xornada.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de gozo previstos nos puntos 4, 5 e 6 do artigo 37 do ET serán resoltas pola xurisdición social a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.

l) A traballadora vítima de violencia de xénero terá dereito, para facer efectiva a súa protección ou o seu dereito á asistencia social integral, á redución da xornada de traballo con diminución proporcional do salario ou á reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo que se utilicen na empresa.

Estes dereitos poderanse exercer nos termos que para estes supostos concretos se establezan nos convenios colectivos ou nos acordos entre a empresa e os representantes dos traballadores, ou conforme acordo entre a empresa e a traballadora afectada. Na súa falta, a concreción destes dereitos corresponderá á traballadora, e serán de aplicación as regras establecidas no punto anterior, incluídas as relativas á resolución de discrepancias.

m) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal.

Terá a mesma consideración que o matrimonio a parella de feito estable, legalmente acreditada, con relación aos permisos aquí descritos, excepto para o da letra a).





#### Artigo 42. *Excedencias*

En materia de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, observárase o disposto na lexislación vixente.

#### Artigo 43. *Extinción do contrato de traballo*

As causas, formas, procedementos e efectos tanto das suspensións como das extincións colectivas do contrato de traballo son as establecidas na lexislación vixente ou por acordo entre os traballadores e a Dirección dun establecemento ou dunha empresa.

No referente á extinción individual do contrato de traballo por vontade do traballador, establécese que quen desexe cesar voluntariamente no servizo á empresa estará obrigado a poñelo en coñecemento desta, por escrito, cumprindo os seguintes prazos mínimos de aviso previo:

Persoal superior, técnico e administrativo: un mes natural. Resto de persoal: quince días.

O incumprimento por parte do traballador desta obriga de avisar previamente coa suficiente antelación dará dereito a que se lle desconte da liquidación final o importe do salario real dun día por cada día de atraso no aviso previo, máis o seu equivalente en partes proporcionais.

De formalizar o traballador o aviso previo estipulado, se a empresa non lle entrega ou aboa a pertinente liquidación final por todo o último día de traballo e iso non se debe ao rexeitamento inxustificado dela por parte do traballador, este terá dereito a que se lle aplique ao importe da liquidación final, a partir do mencionado día, o xuro por mora que legalmente estea establecido.

En caso de extinción do contrato de traballo por expiración do prazo contraído, a empresa obrigarase, en contratos de modalidade temporal cuxa duración supere os doce meses consecutivos, a avisar previamente o traballador desta decisión, polo menos con quince días naturais de antelación. De non cumprir este aviso previo, ou facelo de forma parcial, coa liquidación final aboaráselle ao traballador o importe dun día de salario por cada día de prazo incompleto, co máximo de quince días de salario.

#### Artigo 44. *Gratificacións aos xubilados*

Os traballadores que se xubilen anticipadamente na empresa terán dereito a gozar de vacacións retribuídas de acordo coa escala definida neste artigo. Durante este período o





traballador percibirá o salario correspondente a tantas mensualidades do salario que veña percibindo como lle atribúa a citada escala deste artigo. O gozo destas vacacións farase efectivo coa correspondente antelación ao seu cesamento efectivo, e deberalle comunicar o traballador de forma fidedigna á empresa a súa decisión. A empresa faralle entrega ao traballador que solicite o premio de vacacións dun certificado acreditativo do seu gozo, en que constará o número de meses a que ten dereito.

A escala é:

Aos 61 anos: 4 meses de vacacións.

Aos 62 anos: 3 meses de vacacións.

Aos 63 anos: 2 meses e quince días de vacacións.

Aos 64 anos: 2 meses de vacacións.

Aos 65 anos: 1 mes de vacacións.

Os traballadores contratados con posterioridade á entrada en vigor do presente convenio deberán permanecer un mínimo de quince anos ininterrompidos na empresa para poder gozar desta compensación.

#### Artigo 45. *Xubilación*

Os traballadores interesados na xubilación parcial poderán concertala de común acordo coa empresa, de conformidade co establecido na normativa de aplicación vixente en cada momento.

#### Artigo 46. *Faltas e sancións*

O réxime de faltas e sancións será o establecido para cada actividade nos convenios colectivos de aplicación citados no artigo 2.

#### Disposicións adicionais

Primeira. Ao tratarse a clasificación profesional dunha materia reservada para a negociación de convenios de ámbito nacional, achéganse as seguintes táboas de equivalencia para adaptación aos convenios nacionais citados no artigo 2.



Nivel	Convenio nacional aparcamentos	Covenio Galicia aparcamentos e garaxes
	Grupo soporte	Grupo soporte
I	Xefe/a de área	Xefe/a de servizo
	Licenciado/a-grao superior	Técnico/a superior e licenciado/a
II	Xefe/a de sección	Xefe/a de sección
	Técnico/a medio/a-diplomado/a	Técnico/a medio/a/Diplomado/a Analista/Programador/a
III	Oficial administrativo	Oficial administrativo
IV	Auxiliar administrativo/a	Auxiliar administrativo/a
		Aspirante administrativo/a
		Telefonista
		Ordenanza
		Operador/a
Nivel	Convenio nacional aparcamentos	Convenio Galicia aparcamentos e garaxes
	Grupo operativo	Grupo operativo
I	Xefe/a de servizo	Xefe/a de servizo
II	Encargado/a	Encargado/a
III	Axente de aparcamento	Axente de aparcamento/garaxe
		Vendedor/a de billetes
		Garda
		Conductor/a aparcacoches
	Oficial de mantemento	Oficial de mantemento
Operador/a de centro de control	Operador de centro de control	
IV	Auxiliar de aparcamento	Auxiliar/Axudante aparca./mant./garaxe Garda
	Engraxador/a-Lavacoches	Auxiliar/Operario de autolavado
	Persoal de limpeza	Limpador/a
Categorías que se van extinguir		
Nivel	Convenio nacional estacionamento regulado e guindastre	Convenio Galicia estacionamento regulado
	Grupo soporte	Grupo soporte
I	Xefe/a de área (servizos)	Xefe/a de servizo
	Licenciado/a-grao superior	Técnico/a superior e licenciado/a
II	Xefe/a de sección	Xefe/a de sección
	Técnico/a medio/a/Diplomado/a	Técnico/a medio/a/Diplomado/a Analista/Programador/a



Nivel	Convenio nacional estacionamento regulado e guindastre	Convenio Galicia estacionamento regulado
	Grupo soporte	Grupo soporte
III	Oficial administrativo	Oficial administrativo
IV	Auxiliar administrativo/a	Auxiliar administrativo/a
		Aspirante administrativo/a
		Telefonista
		Ordenanza
		Operador/a
Nivel	Convenio nacional estacionamento regulado e guindastre	Convenio Galicia estacionamento regulado
	Grupo operativo	Grupo operativo
I	Xefe/a de centro	Xefe/a de servizo
II	Encargado/a	Encargado/a
III	Operador/a de guindastre	Operador/a de guindastre
	Controlador/a	Controlador/a
	Técnico/a de mantem. ORA/guindastre	Oficial de mantemento
	Inspector/a	
	Administrativo/a de depósito	Vendedor/a de billetes
IV	Auxiliar/Axudante de depósito	Auxiliar/Axudante de depósito
	Axudante conservación	Axudante de mantemento
	Persoal de limpeza	Limpador/a
Categorías que se van extinguir		

Segunda. As partes establecen unha subida total do 4,2 % sobre as últimas táboas publicadas, sen carácter retroactivo nin efectos económicos, co obxecto de fixar unha táboa base sobre a cal aplicar o incremento pactado para o ano 2021 e sucesivos.

Terceira. Non obstante o anterior, os traballadores que na data de publicación do presente convenio estean de alta na empresa percibirán, na parte proporcional á súa xornada, e na parte proporcional á data de alta efectiva na empresa a partir do 1.1.2014, un importe único de 300 € brutos. Esta cantidade establécese como compensación polos anos transcorridos na negociación do convenio desde o 1 de xaneiro de 2014 ata o 31 de decembro de 2020.

Esta cantidade de 300 € brutos será aboada de forma íntegra ou na parte proporcional, sempre e cando as percepcións salariais en cómputo anual fosen iguais ou inferiores ao



establecido nas últimas táboas salariais publicadas. Será, por tanto, absorbible e compensable calquera outra retribución que viñese percibindo, con independencia da súa orixe ou denominación, así como os incrementos xa aplicados sobre os conceptos das táboas salariais e os de natureza análoga ao concepto «á conta de convenio», «adianto convenio» ou «atrasos convenio».

Aboarase nos dous meses seguintes á publicación do presente texto.

Disposicións derradeiras

Disposición derradeira primeira. *Incrementos salariais*

2021: IPC real do ano anterior máis 1 %, garantindo unha subida mínima do 1 % e máxima do 1,5 %. No momento de publicación deste convenio xa se coñece o IPC real do ano 2020, que foi do -0,5 %, polo que o cálculo resultante sería 0,5 %. Estando garantido o 1 % aplícase esta porcentaxe nas táboas salariais anexas.

2022: IPC real do ano anterior máis 1 %, garantindo unha subida mínima do 1 % e máxima do 1,75 %.

2023: IPC real do ano anterior máis 1 %, garantindo unha subida mínima do 1 % e máxima do 2 %.

Disposición derradeira segunda

Para aqueles empregados que antes da sinatura deste convenio viñesen rexéndose polas táboas salariais da actividade de garaxes, establécese un período de transitoriedade, ata o último ano de vixencia do presente convenio.

Isto é, obrigatoriamente en 1 de xaneiro de 2023, as súas condicións económicas serán as establecidas en táboas para o citado ano, sen prexuízo do disposto nos artigos 30 e 31 deste convenio.



**ANEXO I**  
**Táboa salarial ano 2021**  
**Convenio sectorial autonómico Galicia**

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

