

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad

2026/09703 Anuncio de la Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de garajes, aparcamientos, servicios de lavado y engrase y autoestaciones. Código de convenio: 46000175011981.

ANUNCIO

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 15 de julio de 2026, por la comisión negociadora del mismo, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en los artículos 2.1.a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 22 de la Orden 2/2026, de 12 de mayo, de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, por la que se desarrolla el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del Convenio Colectivo del convenio colectivo de Garajes Aparcamientos Servicio de Lavado y Engrase y Autoestaciones en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

València, 28 de julio de 2026.—La directora territorial de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, Silvia Olga Enguix Gadea.



**Convenio colectivo
provincial
de garajes,
aparcamientos,
servicios de
lavado y engrase
y autoestaciones
de
Valencia

2026-2028**



ÍNDICE

PAGINA

Capítulo I	ÁMBITO Y CONDICIONES GENERALES	1
Capítulo II	CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE	3
Capítulo III	RETRIBUCIONES	7
Capítulo IV	CONTRATACIÓN	12
Capítulo V	JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS	18
Capítulo VI	LICENCIAS Y EXCEDENCIAS	21
Capítulo VII	CONDICIONES SOCIALES Y SALUD LABORAL	24
Capítulo VIII	EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	29
Capítulo IX	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	30
Capítulo X	REGIMEN DISCIPLINARIO	38
Anexo I	Art. 37.3 y 9 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	45
Anexo II	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE FMA	48
Anexo III	MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS DE MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS	51
Anexo IV	MOVILIDAD SOSTENIBLE	63
Anexo V	TABLAS SALARIALES 2026	66



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

CAPITULO I.- ÁMBITOS Y CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO PRELIMINAR. PARTES FIRMANTES

Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo sectorial, por la representación empresarial: la FEDERACIÓN EMPRESARIAL METALÚRGICA VALENCIANA (FEMEVAL); y por la representación sindical: la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de U.G.T. P.V y la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO.PV.

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL Y FUNCIONAL.

El presente convenio será de aplicación en todas las empresas de garajes, aparcamientos, auto estaciones y servicios de lavado y engrase con centros de trabajo en la provincia de Valencia.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras, ya sean fijas o eventuales con cualquier modalidad de contratación y sin distinción de categoría profesional, que presten sus servicios en empresas donde sea de aplicación este convenio.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL.

La vigencia del presente convenio abarcará el periodo comprendido entre el 1/01/2026 al 31/12/2028, no obstante, el convenio empezará a aplicarse a partir de la fecha de la firma, la cual se ha producido el 14 de julio de 2026.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA DEL CONVENIO.

Deberá hacerse con una antelación mínima de 3 meses respecto al fin de su vigencia, en caso de no realizarse la denuncia en tiempo y forma, el convenio se entenderá prorrogado tácitamente en sus propios términos de año en año. Denunciado el convenio y hasta que entre en vigor el nuevo convenio, tanto en su contenido contractual y salarial, será de aplicación el convenio denunciado.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

ARTÍCULO 5.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las mejoras establecidas en el presente convenio serán absorbibles y compensables con las que anteriormente viniera disfrutando el personal sujeto al ámbito de aplicación del convenio.

ARTÍCULO 6.- GARANTÍA AL PERSONAL.

Todas las condiciones económicas de otra índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la condición de mínimas; por lo que los pactos, cláusulas o estipulaciones personales, implantadas en las distintas empresas, que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación con las convenidas, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

CAPITULO II.- CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

ARTÍCULO 7.- COMISIÓN PARITARIA.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria del Convenio como, órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el mismo, y para entender de todas aquellas cuestiones que la legislación vigente asigne a las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, así como para conocer y, en su caso resolver, sobre las materias que se le encomiendan en este Convenio Colectivo y sobre las que, en acuerdos posteriores se le puedan atribuir.

7.1. COMPOSICIÓN Y DOMICILIO

La Presidencia de la Comisión Paritaria del Convenio será designada a la vez por la representación empresarial y la de las personas trabajadoras, y contará además con 3 titulares y 3 suplentes por cada una de las citadas representaciones.

A todos los efectos se establece indistintamente como domicilio de la Comisión Paritaria los siguientes:

- El de la sede de la Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana (FEMEVAL), Avda. Blasco Ibáñez nº 127 bajo, 46022 Valencia
- El de la sede de de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO. PV, Pl. Nápoles y Sicilia nº 5-2ª, 46003 Valencia.
- El de la sede de la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo de U.G.T. P.V., C/ Arquitecto Mora nº 7-5ª planta, 46010 Valencia.

7.2. FUNCIONES

Sus funciones específicas serán las siguientes:

a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

- b) Interpretación del Convenio, siendo sus resoluciones, previa publicación en el "Boletín Oficial de la Provincia", vinculantes para las partes.
- c) Estudio de los temas puntuales y específicos relativos al empleo.
- d) Las previstas en la legislación vigente para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio, cuyo sometimiento será voluntario para las partes.
- e) Adaptación del presente convenio a los cambios legislativos y convencionales de ámbito estatal con carácter inmediato.
- f) Se someterán a la Comisión Paritaria los conflictos, controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras o afecte a intereses suprapersonales o colectivos. El sometimiento a la mediación de la Comisión será voluntario, y para que opere el mismo deberá existir aceptación expresa de ambas partes implicadas.
- g) Todas aquellas previstas en la legislación vigente y en el articulado de este convenio.
- h) Respecto a la salud laboral: Estudio de problemas de salud laboral en el sector, realización de estadísticas y relaciones con la autoridad laboral competente en materia de Salud laboral, organización de cursos de formación y revisiones médicas para el personal, y recomendación en esta materia a las empresas del sector.
- i) Desarrollo de acciones formativas y cuantas otras funciones se le puedan atribuir en este ámbito

7.3. PROCEDIMIENTO

La Comisión Paritaria se reunirá, al menos, una vez al mes. En primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de la totalidad de las personas vocales, bien titulares o sus suplentes, y en segunda convocatoria, actuará con aquellas que asistan.

La Presidencia de la Comisión tendrá voz, pero no voto. Además, las respectivas representaciones podrán designar personal asesor, que



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

no tendrá voto pero sí voz. La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las organizaciones representadas, dentro de los primeros cinco días hábiles de cada mes, poniéndose de acuerdo con la Presidencia sobre el lugar, día y hora que deberá celebrarse la reunión.

Los acuerdos se tomarán por unanimidad, correspondiendo a cada una de las partes que componen la comisión un voto.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de veinte días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria derivadas de su función de interpretación tendrán carácter vinculante, siendo suficiente la publicación de los mismos por la autoridad laboral en "Boletín Oficial de la Provincia".

7.4. Para el sostenimiento económico de la Comisión Paritaria cada una de las partes de este Convenio aportará el 50% del presupuesto, que se elevará por la Comisión Paritaria.

7.5. PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PREVISTAS EN EL PRESENTE CONVENIO Y PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE EMPRESAS Y SU PERSONAL.

El procedimiento será el siguiente:

- Las partes harán constar por escrito y separadamente a la Comisión las divergencias que mantienen, gestiones llevadas a cabo para solucionarlas y puntos concretos sobre los que interesa la mediación.
- La Comisión se reunirá en el plazo más breve posible, pudiendo recabar la comparecencia de ambas partes implicadas al objeto de una mejor instrucción. En el caso del art. 18 del presente convenio dicho plazo para la reunión será de cuatro días desde la recepción de la documentación.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

- Los acuerdos se tomarán por unanimidad de las dos partes (empresarial y sindical), correspondiendo a cada una de las partes que componen la comisión un voto.
- En caso de que la Comisión Paritaria alcance un acuerdo sobre el conflicto planteado, las propuestas de solución que ofrezca la Comisión serán aceptadas por las partes.
- El acuerdo se formalizará por escrito, debiendo ser suscrito por las partes implicadas, así como por las personas miembros de la Comisión.
- La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

ARTÍCULO 8.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Ambas partes se adhieren al VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana-ASAC CV de 17/02/23 suscrito por la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana (CEV), y la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) (DOGV de 21/03/23) para solucionar de forma extrajudicial los conflictos colectivos, y sucesivos que se puedan suscribir.

Con dicha aceptación las partes se comprometen a que cualquier conflicto colectivo que pueda surgir en el ámbito de aplicación de este convenio sea resuelto mediante los mecanismos que la resolución anteriormente citada tiene establecidos.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

CAPÍTULO III.- RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 9.- INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL.

- a) **Año 2026:** se acuerda un incremento de un 3% sobre las tablas salariales de 2025 desde 01/01/2026.

Habida cuenta que las tablas salariales 2026 entran en vigor el 1 de enero, se acuerda que el pago de los atrasos derivados de las mismas, que se deben calcular por diferencias, deberá realizarse dentro de los dos meses siguiente a la publicación del presente convenio en el BOP.

Cláusula de revisión 2026.- Si el IPC interanual de diciembre de 2026 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1,5% con efectos de 1 de enero 2027, por lo que esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2027, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2026.

- b) **Año 2027:** se acuerda un incremento de un 3%

Cláusula de revisión 2027.- Si el IPC interanual de diciembre de 2027 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efectos de 1 de enero 2028, por lo que esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2028, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2027.

- c) **Año 2028:** se acuerda un incremento de un 2,5%

Cláusula de revisión 2028.- Si el IPC interanual de diciembre de 2028 fuera superior al 2,5%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1,5% con efectos de 1 de enero 2029, por lo que esta revisión servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año 2029, sin que la misma suponga obligación de pagar atrasos del ejercicio 2028.

El resto de los complementos salariales y extrasalariales del Convenio, excepto el de la antigüedad consolidada, sufrirán el mismo incremento.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

ARTÍCULO 10.- SALARIO GRUPO-NIVEL.

Es la cantidad mínima garantizada al personal según su grupo y nivel profesional, que efectúe su trabajo por unidad de tiempo.

Dicho salario es el que viene recogido en el anexo de tablas salariales. El salario grupo y nivel se percibirá en 12 pagas mensuales y 3 pagas extraordinarias, teniendo el carácter de percepción salarial cotizable a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 11.- ANTIGÜEDAD.

A partir del 1 de enero de 1997 desaparece el complemento de antigüedad y pasa a ser un complemento que será conservado -con carácter personal y exclusivo- sólo por las y los trabajadores que el 31-12-96 percibían complemento de antigüedad, este complemento recibirá la denominación de antigüedad consolidada y su cuantía será la establecida en las tablas finales del año 2000 correspondientes al convenio 1996/2000. A partir del 1 de enero de 1997 el complemento de antigüedad consolidada no tendrá incrementos y no se generarán nuevos tramos.

ARTÍCULO 12.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

El personal sujeto al ámbito de aplicación del convenio tendrá derecho a percibir, anualmente, tres gratificaciones extraordinarias, consistentes en el salario grupo y nivel más la antigüedad consolidada, para los años sucesivos de cada persona trabajadora según su grupo y nivel profesional y fecha de ingreso en la empresa, en los meses de marzo, junio y diciembre. Estas gratificaciones deberán hacerse efectivas antes del día 15 de cada uno de los meses correspondientes y la de Navidad antes del día 20.

Mediando acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora, todas o alguna de las pagas se podrán abonar prorrateadas en los doce meses del año.

Las gratificaciones extraordinarias, tendrán carácter consolidable y cotizable a la Seguridad Social.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

ARTÍCULO 13.- PLUS DE IDIOMAS.

El personal afectado por este convenio, que utilice sus conocimientos de idiomas a requerimiento de la empresa, percibirá un plus mensual reflejado en las tablas anexas al convenio, durante los doce meses, por el primer idioma que se les exija; incrementado en otra cuantía añadida más por los que venga obligados a ejercer, y que también se cuantifica en las tablas del convenio. Este complemento será cotizable a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 14.- HORA ORDINARIA.

La fórmula para el cálculo de la hora ordinaria será la siguiente:

$$\frac{\text{Suma anual de todos los conceptos fijos cotizables}}{\text{Jornada anual de convenio}}$$

ARTÍCULO 15.- NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 30% sobre el salario grupo y nivel. La base sobre la que se determinará el citado porcentaje de incremento será:

$$\frac{\text{Salario grupo-nivel x 12 mensualidades}}{\text{Jornada anual de convenio}}$$

La cuantía de las horas nocturnas será cotizable a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 16.- QUEBRANTO DE MONEDA.

Es el complemento que devengará el personal que ejerza servicios en caja, y a quien se le exija responsabilidades en cuanto al arqueo de caja.

En concepto de quebranto de moneda las empresas abonarán las cantidades mensuales que figuran en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

ARTÍCULO 17.- EL RECIBO DE SALARIOS.

El recibo de salarios detallará, por separado, todos los ingresos a percibir por el personal y su suma total; las deducciones legalmente establecidas y su suma total; siendo el resultado final el NETO a percibir.

Asimismo, deberá aparecer la base de cotización correspondiente, la clasificación profesional, la fecha de ingreso en la empresa, el nombre y denominación de ésta, el NIF de ambos, el número de Seguridad Social de la empresa, domicilio de la empresa y del centro de trabajo donde presta sus servicios; así como el periodo de liquidación que se realiza y la fecha, y la consignación de la cuantía total de la cotización a la Seguridad Social, indicando de conformidad con lo establecido en la normativa de Seguridad Social, la parte de cotización que corresponde al empresario y la parte que corresponde a la persona trabajadora.

Los valores de los conceptos económicos definidos en este capítulo vienen reflejados en las tablas anexas al presente convenio.

ARTÍCULO 18.- PROCEDIMIENTO PARA LA INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente que aquellas empresas que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción pretendan la inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio (inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial, o de cualquier otra materia contemplada por el citado precepto 82.3 del ET), habrán de iniciar el correspondiente periodo de consultas siguiendo los trámites y procedimiento fijado en el mencionado precepto, para lo cual aportarán la documentación necesaria en aras de comprobar la objetividad de la actuación empresarial, en función de la causa invocada. Dicha documentación será la misma que la requerida para los supuestos de despidos colectivos, según la causa.

De no producirse acuerdo cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará entre estas siguiendo lo establecido en las funciones de dicha Comisión, la cual dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse al respecto, a contar desde que la discrepancia fuese planteada, de conformidad con el procedimiento previsto en el art. 7.5 del presente convenio.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

En caso de persistir las discrepancias entre las partes, las mismas deberán acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana o a los procedimientos que en cada momento estén vigentes para la solución de controversias.

Si la mediación de la Comisión Paritaria y del Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana ha sido infructuosa y el periodo de consultas finaliza sin acuerdo, las partes deberán recurrir Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, con el objeto de resolver de forma efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

En todo caso y en lo previsto expresamente en el presente artículo regirá lo dispuesto por el artículo 82.3 y concordantes del vigente Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos que hayan finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberán de ser comunicados a la autoridad laboral y a la comisión paritaria.

Los y las representantes legales de personal, así como las y los representantes sindicales, tienen la obligación de tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida, y los datos a los que han tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores observando, por consiguiente, de todo ello sigilo profesional.

En las empresas en las que no exista la representación legal indicada en el párrafo anterior, el personal podrá optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por personal de la propia empresa y elegida por este democráticamente o a una comisión de igual número de componentes que se designarán, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

CAPITULO IV.- CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 19.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, de conformidad con lo regulado en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con la habilitación que el indicado artículo da a la negociación colectiva, se establece que la duración máxima del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción (imprevisible y oscilaciones) será de 12 meses.

A la finalización del contrato se abonará una indemnización por la expiración del tiempo convenido que se fija en la cuantía equivalente a la parte proporcional de 12 días por año de servicio.

ARTÍCULO 20.- CONTRATO DE RELEVO/JUBILACION PARCIAL.

En el caso de alcanzarse acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora para la formalización de un contrato de relevo que permita a ésta acceder a la jubilación a tiempo parcial se realizará del siguiente modo:

La persona trabajadora preavisará a la empresa de su intención de jubilación parcial con 45 días de antelación mínima a la fecha de su jubilación. Una vez comunicado el preaviso, ésta cubrirá ante el I.N.S.S. el trámite previo de su solicitud, y una vez reciba de este Organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda realizar los trámites correspondientes para la jubilación.

Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar por riguroso orden de entrada, en segundo término, por mayor edad del o la solicitante, y en última instancia por antigüedad en la empresa. En todo caso, si no existiese personal cualificado para celebrar el preceptivo contrato de relevo la dirección de la empresa lo notificará por escrito a la persona interesada, aplazándose la jubilación hasta el



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

momento en que exista dicho personal cualificado profesionalmente para la sustitución.

La jubilación se efectuará en el porcentaje máximo de la jornada previsto legalmente. La persona trabajadora comunicará a la empresa cualquier incidencia que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.), así como preavisará con un mes de antelación la fecha en la que se acceda a la edad ordinaria de jubilación o se va a solicitar el pase a la jubilación total.

Al objeto de conciliar que la prestación y la distribución del porcentaje de jornada que la persona trabajadora jubilada parcial debe efectuar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y los intereses de esta, ambas pactarán la fórmula a aplicar.

La retribución correspondiente a la jornada anual a trabajar se distribuirá proporcionalmente en cada uno de los meses del año, percibiendo por los conceptos fijos la parte proporcional en la jornada pactada y respecto de los conceptos variables la que le hubiera correspondido de haber prestado trabajo efectivo por cada día en los que se preste servicio efectivo.

Las personas trabajadoras podrán ser asesoradas en todo el proceso de jubilación parcial por las federaciones sindicales a las que pertenezcan.

Artículo 21.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA

Se estará a lo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante y a lo dispuesto en el presente artículo que regula únicamente la remisión que a la negociación colectiva efectúa aquel:

Jornada: El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el artículo 26 de este convenio.

Retribución: Se establecerá una retribución del 65% del salario establecido para el grupo profesional y nivel retributivo



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

correspondientes a las funciones desempeñadas durante el primer año y de un 85% durante el resto de duración de este. En ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Esta modalidad contractual solo podrá efectuarse para el Nivel IV de los grupos de soporte y operativos de la clasificación profesional del convenio.

En este tipo de contratos no se puede pactar periodo de prueba.

Artículo 22.- CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL.

Se estará a lo previsto en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores y legislación concordante y a lo dispuesto en el presente artículo que regula únicamente la remisión que a la negociación colectiva efectúa aquel:

Duración: Este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de un año.

Jornada: Se podrá realizar a tiempo parcial o completo.

Periodo de prueba: se podrá concertar un periodo de prueba de hasta dos meses de duración.

Retribución: se establecerá una retribución del 70% del salario establecido para el grupo profesional y nivel retributivo correspondientes a las funciones desempeñadas durante los 6 primeros meses y del 80% durante el resto de la duración del contrato. En ningún caso la retribución de la persona trabajadora podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Grupos profesionales que podrán desempeñarse mediante el contrato para la obtención de la práctica profesional: Nivel I, II y III de los grupos de soporte, Nivel I y II del grupo operativo y Nivel III A y B en las categorías de oficial de mantenimiento de la clasificación profesional del convenio.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

Artículo 23.- CONTRATACIÓN FIJA-DISCONTINUA

El contrato fijo-discontinuo se regula por lo dispuesto en la normativa de aplicación (artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores) y en el presente Convenio Colectivo.

La empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras antes del 15 de diciembre de cada ejercicio, un calendario con las previsiones de llamamiento del año natural siguiente o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contrata, subcontrata o con motivo de concesiones administrativas en los términos del artículo 16.1 y 16.4 del Estatuto de los Trabajadores, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones. De conformidad con la habilitación que el indicado artículo da a la negociación colectiva, se establece plazo máximo de inactividad entre subcontratas de 4 meses.

La regulación de la ordenación del trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

- El personal fijo discontinuo será llamado por orden de antigüedad, dentro de cada grupo profesional, atendiendo a su especialidad y al puesto de trabajo a ocupar, siempre y cuando el volumen de actividad que justifique tal llamamiento. En las interrupciones del contrato, se seguirá el orden inverso de antigüedad.

El llamamiento del personal fijo discontinuo se efectuará con una antelación mínima de siete días naturales y se podrá realizar por cualquiera de los siguientes medios:

1. Carta certificada con acuse de recibo a la dirección postal que la persona trabajadora haya facilitado a la empresa.
2. Correo electrónico con acuse de recibo a la dirección electrónica que la persona trabajadora haya facilitado a la empresa.
3. Entrega de escrito de llamamiento firmado por la empresa siempre dejando constancia de su realización y de su recepción por parte de la persona trabajadora.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

El llamamiento y la interrupción de los periodos de ocupación de las personas trabajadoras fijas discontinuas se llevarán a cabo por escrito.

Deberá constar en la citada comunicación las condiciones del llamamiento, entre las que están:

- La fecha de inicio
- La jornada, horario a desarrollar y la duración prevista del llamamiento.

Durante el plazo de preaviso del llamamiento la persona trabajadora podrá:

- Desistir de la relación laboral por no interesarle la incorporación al puesto de trabajo.
- Aceptar el llamamiento e incorporarse en la fecha prevista.
- Con alegación de causa justificada, aplazar la incorporación un máximo de 3 días laborables a la fecha inicial comunicada por la empresa.

Pasados los 3 días laborables desde la fecha de inicio de la actividad sin que la persona trabajadora haya comunicado ninguna de las tres opciones anteriores, se considerará desistida de la relación laboral.

En el supuesto de encontrarse en situación de IT, el trabajador o trabajadora deberá informar a la empresa, para que esta proceda como legalmente corresponda.

Artículo 24. VACANTES

A fin de garantizar a las personas con contratos fijo discontinuo, con contrato a tiempo parcial, de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a las demás personas trabajadoras, la empresa, de acuerdo con sus previsiones en materia de empleo, deberá informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes tanto a estas como a la representación legal de las personas trabajadoras de la forma expresada en el párrafo siguiente.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

Los anuncios serán remitidos por la empresa a las personas afectadas y a la representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de su publicación en el tablón de anuncios previsto en el Artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores durante al menos cinco días naturales, y en los mismos se incluirá, como contenido mínimo, la información relativa a la jornada y horario de los puestos de trabajo vacantes, y a los requisitos profesionales para su desempeño.

De la contestación de las solicitudes, que será motivada, se dará traslado tanto a las y los solicitantes como a la representación legal de las personas trabajadoras.

Artículo 25 DIMISIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un preaviso de :

- Grupos soporte y operativo: Niveles I y II.- 1 mes
- Grupos soporte y operativo: Niveles III y IV.-15 días.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

CAPITULO V.- JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS

ARTÍCULO 26.- JORNADA.

Se establece para todas las empresas y personal afectado por este convenio una jornada anual de:

- 1.784 horas para 2026 y 2027
- 1.776 horas para 2028

Las noches del 24 y 31 de diciembre y 5 de enero se consideran festivas.

ARTÍCULO 27.- REGISTRO DE JORNADA.

En relación con la obligación del registro de jornada, los medios para tal registro serán preferentemente electrónicos y en su defecto manuales, permitiendo computar el inicio y fin de la jornada laboral diaria de cada persona trabajadora, de forma objetiva y fiable; sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se pueda establecer.

ARTÍCULO 28.- CUADRANTES ORGANIZATIVOS DE LA JORNADA.

En aquellas empresas que organicen su trabajo con rotación de personal según turnos, se deberán efectuar cuadrantes, al menos mensualmente, de los mismos para conocimiento anticipado de este.

ARTÍCULO 29.- INICIO, FINAL DE JORNADA Y HORAS EXTRAS

1.- Una vez iniciada la jornada esta se considerará efectivamente trabajada en su totalidad, incluso cuando por motivos no imputables al personal se tenga que interrumpir.

2.- La persona trabajadora una vez iniciado el servicio dentro de la jornada laboral normal, deberá terminar el mismo, aún cuando la finalización de este servicio exceda de la jornada normal de trabajo, abonándose el exceso sobre ésta como horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se podrán compensar, por tiempo de descanso equivalente, en el mes siguiente al de su realización. En



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

caso de no compensarse en dicho plazo, las horas extras se abonarán en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de una hora ordinaria calculada conforme al art. 14 de este convenio, en la nómina inmediata. La compensación se realizará en jornadas completas de trabajo, y se preavisará con un mínimo de 24 h. de antelación, pudiéndose unir el tiempo de descanso compensado con las vacaciones anuales en caso de acuerdo entre empresa y Representantes de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 30.- VACACIONES.

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones de 31 días naturales retribuidos (23 días laborables). Los días festivos que no sean domingos no entrarán en el cómputo de los 31 días naturales de vacaciones.

Las vacaciones se abonarán conforme a la retribución ordinaria y habitual del trabajador: Salario grupo y nivel, promedio anual de nocturnidad y de cualquier otro complemento que se perciba de forma habitual.

Las vacaciones estarán comprendidas entre los meses de mayo a septiembre, ambos inclusive, y su disfrute será de carácter continuado, no pudiendo fraccionarse por periodos. La empresa deberá abonar la cantidad fijada en las tablas salariales para cada año de la vigencia del convenio, en concepto de bolsa de vacaciones, en el caso de que la persona trabajadora las disfrutase fuera de dicho periodo. Se garantizará el servicio con el personal suficiente en periodo de máxima actividad estacional.

El disfrute de las vacaciones se realizará de manera rotativa de forma que el personal pueda disfrutar de todos los meses de vacaciones por igual. Las vacaciones se pactarán entre la representación legal de las y los trabajadores (en caso de no existir entre el personal) y la empresa, durante los dos primeros meses del año y en todo caso dos meses antes del comienzo de su disfrute. Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico en todo o en parte.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, se tendrá



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan determinándose de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora las fechas de disfrute.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, esta podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, determinándose de común acuerdo entre empresa y la persona trabajadora las fechas de disfrute.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

CAPÍTULO VI.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 31.- LICENCIAS.

1.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 y 37.9 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento, excepto en los siguientes permisos que suponen una mejora de aquel:

- a) 16 días naturales por razón de matrimonio de la persona trabajadora o registro de pareja de hecho, pudiéndose acumular a las vacaciones anuales, siempre que se preavise al menos, dos meses de antelación al disfrute de esta licencia. Caso de que por las empresas se precisen sus servicios, podrán reducir los 31 días de vacaciones a sólo 15 días acumulables a la licencia, disfrutando el resto de las vacaciones cuando convenga a ambas partes.
- b) 3 días, en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento superior a 200 Km., el plazo será de 4 días. El cómputo de los días establecidos se iniciará en el primer día laborable del trabajador después del hecho causante, excepto que este suceda en periodo vacacional de la persona trabajadora.
- c) De 1 día natural en caso de matrimonio de hermanos, hermanas y/o hijos e hijas; 3 días naturales cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento superior a 200 Km.
- d) Durante 2 días naturales en caso de traslado de domicilio.
- e) Únicamente aquellas personas trabajadoras que no tengan las carencias suficientes para acceder la prestación por nacimiento para progenitor distinto de la madre biológica y así lo acrediten ante la dirección de la empresa, disfrutarán de 4 días en caso de nacimiento de hijo o hija, pudiéndose ampliar en 1 día más en caso de que la persona trabajadora tenga que realizar desplazamientos fuera de la localidad donde tenga su residencia habitual. Al menos uno de estos días será hábil.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

- f) Ocho horas al año de permiso retribuido por libre disposición. La fecha de disfrute de dichas horas será a elección de la persona trabajadora siempre que medie un preaviso de siete días, salvo acuerdo entre las partes en cuyo caso no será necesario el preaviso y no será necesaria su justificación.

2.- Para que el permiso o licencia sea retribuida con los conceptos de un día normal de trabajo efectivo, la persona trabajadora deberá avisar su ausencia con antelación posible y justificarla adecuadamente con posterioridad.

3.- Se transcriben en anexo al presente convenio el texto vigente de los números 3 y 9 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, del que el presente artículo del convenio es complementario.

ARTÍCULO 32.- PERMISOS POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL LACTANTE.

1.- En los supuestos de descanso por nacimiento, parto prematuro/hospitalización de la o el neonato, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

2.- Asimismo se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento en el supuesto de cuidado del lactante. Dado que en relación a este permiso se prevé la posibilidad de su acumulación en jornadas completas hasta que el o la lactante cumpla 9 meses, quienes deseen ejercer este derecho de acumulación, según lo establecido en la ley, deberán preavisar a la dirección de la empresa con al menos quince días de antelación.

3.-Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

ARTÍCULO 33.- MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL.

En lo referente a las medidas de protección Integral contra la violencia de Género, se estará a lo dispuesto en la L.O. 1/2004 de 28 de diciembre.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

CAPÍTULO VII.- CONDICIONES SOCIALES Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 34 - COMPLEMENTOS POR I.T.

En caso de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, o en los supuestos de riesgo en el embarazo la empresa completará, hasta el 100% de la base reguladora, a partir del primer día de la baja mientras se mantenga vigente la relación laboral con el límite del agotamiento de la incapacidad temporal.

En caso de I.T. derivada de Enfermedad Común y Accidente no Laboral, la empresa completará hasta el 75% de la base reguladora desde el cuarto hasta el undécimo día de la baja, hasta el 80% del duodécimo al vigésimo y hasta el 100% de la base reguladora a partir del vigésimo primero día de la baja mientras se mantenga vigente la relación laboral con el límite del agotamiento de la incapacidad temporal.

Con independencia de las prestaciones otorgadas por la Entidad Gestora de la Seguridad Social por I.T.; debida a Enfermedad Común o Profesional y, Accidente Laboral o No Laboral en el caso de que sea necesaria la hospitalización, las empresas abonarán un complemento que, añadiéndolo a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100% de la base reguladora, durante la aludida hospitalización, mientras se mantenga vigente la relación laboral con el límite del agotamiento de la incapacidad temporal.

En relación con los complementos de incapacidad temporal regulados en este artículo se entiende que tanto la suspensión de la relación laboral por agotamiento de la prestación de incapacidad temporal como la extinción de la relación laboral por cualquiera de las causas previstas en el ET, como el pase a la situación de excedencia, cualquiera que sea su causa, supondrá la extinción automática del derecho al percibo del complemento de incapacidad temporal, desde la fecha en que se produzca dicha situación.

ARTÍCULO 35.- ROPA DE TRABAJO.

La ropa correspondiente al periodo invernal se entregará antes del 31 de octubre, y la de verano antes del 31 de mayo.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

GENERAL. - La ropa de invierno constará de dos camisas, dos pantalones, un suéter y una cazadora, todo ello cada dos años.

La ropa de verano constará de cuatro camisas y dos pantalones igualmente cada dos años.

En el supuesto que el puesto de trabajo lo requiera el calzado será de seguridad.

ESPECÍFICA. - Para el personal de lavaderos y el de aparcamientos de superficie, en sustitución de la cazadora se entregará un anorak cada dos años.

Para el personal de lavaderos un buzo y unas botas de agua cada año.

Se mantendrán las situaciones que mejoren lo aquí dispuesto.

ARTÍCULO 36.- REVISIONES MÉDICAS ANUALES.

Vigilancia de la Salud. Se realizarán los exámenes de salud de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente, estándose a lo que determine la misma en cuanto a la obligatoriedad o no de los mismos.

La Comisión Paritaria asume respecto a la Salud Laboral las siguientes funciones:

- Estudio de problemas de salud laboral en el sector, realización de estadísticas y relaciones con la autoridad laboral competente en materia de Salud Laboral, organización de cursos de formación y revisiones médicas para el personal, recomendación en esta materia de las empresas del sector.
- La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

ARTÍCULO 37.- MEDIDAS PREVENTIVAS EN GARAJES Y APARCAMIENTOS.

El derecho que tienen las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, que supone el correlativo deber de la empresa de otorgar la misma frente a los riesgos laborales contemplado en el art. 14 de la LPRL, exige la adopción por parte de esta, de cuantas medidas sean necesarias para eliminar los riesgos o en todo caso minimizarlos al máximo. Es por ello que, sin perjuicio de las medidas preventivas que se estimen oportunas en cada caso concreto, la dirección de la empresa a través del servicio de prevención efectuará las evaluaciones higiénicas contempladas en la normativa vigente, aplicando en su caso las medidas preventivas en ella previstas, y con especial atención a los niveles de toxicidad en garajes cerrados. En las mediciones que a tal efecto se deban realizar se contará con la presencia y participación de los representantes de personal y/o en su caso las y los delegados de prevención.

ARTÍCULO 38.- SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA Y FALLECIMIENTO.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio suscribirán un seguro, que cubra las contingencias de Incapacidad Permanente Absoluta y Fallecimiento, cualquiera que sea la causa que origine las mismas, a favor de todas y cada una de las personas trabajadoras, por los capitales siguientes en cada uno de los años de vigencia del convenio:

- 2026.- VEINTE MIL TRESCIENTOS VEINTICINCO EUROS
//20.325,00.-€///
- 2027.- VEINTE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO EUROS
//20.935,00.-€///
- 2028.- VEINTIUN MIL CUATROCIENTOS SESENTA EUROS
//21.460.-€///



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

El seguro deberá suscribirse del siguiente modo:

La Federación Empresarial Metalúrgica Valenciana, con el objetivo de salvaguardar los derechos y obligaciones que dimanen de la aplicación de lo establecido en este artículo, y velando muy especialmente para que los contratos de seguro a suscribir cumplan en su totalidad con cuanto se establece en la Ley 66/1997 y en el Real Decreto 1588/1999 en el que se aprueba el Reglamento sobre la Instrumentación de los Compromisos por Pensiones, evitando con ello la posibilidad de las sanciones que en materia laboral se han establecido, se obliga a facilitar la contratación con una compañía aseguradora, de una póliza de seguros con aplicación de prima mutualizada por tramos de edad, que cubra en su totalidad los riesgos anteriormente establecidos, y cuyo objetivo es evitar en gran parte la repercusión negativa que pueda ocasionar que unas empresas queden más gravadas que otras por ser superior la edad de su plantilla.

Las empresas se obligan por su parte a contratar, en función de la obligación que emana de 1 de mayo de 1987, fecha de efectos iniciales del presente compromiso, prorrogado en los sucesivos convenios, la póliza de seguros, a favor de su personal, que garantice con total exactitud la totalidad de contingencias, condiciones y capital ya señalados.

El incumplimiento por parte de la empresa de lo señalado anteriormente, constituirá infracción muy grave en materia laboral, a tenor de lo dispuesto en el art. 3.2 del R.D.1588/99 de 15 de octubre por el que se aprueba el Reglamento sobre Instrumentación de los Compromisos por Pensiones de las empresas con los Trabajadores Beneficiarios.

Por otra parte, la no inclusión de las personas trabajadoras en la póliza correspondiente, determinará que recaigan sobre la empresa las garantías de las contingencias si llegaran a producirse.

Por excepción no existirá obligación de asegurar a aquellas personas trabajadoras que por su situación médica sean rechazadas por la compañía aseguradora. Tampoco existirá obligación de asegurar a quienes que a la entrada en vigor de la póliza se encuentren en situación de incapacidad temporal, hasta en tanto no obtengan el alta médica.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

Las garantías referidas al riesgo de invalidez cesarán al cumplir la o el trabajador la edad de 67 años. A partir de la referida fecha, y siempre que la persona trabajadora siga en activo en la empresa, la misma la mantendrá de alta en el seguro, para la cobertura del riesgo de muerte, hasta alcanzar la edad de 70 años, en que cesará a todos los efectos la obligación de asegurar. En cualquier caso, a partir de los 67 años el importe de prima a satisfacer será el que por edad corresponda, sin aplicación del criterio de mutualización.

La póliza a suscribir por las empresas deberá garantizar las siguientes prestaciones asistenciales:

-La compañía aseguradora pondrá a disposición de las personas beneficiarias de la póliza un servicio de información 24 horas para cualquier consulta u orientación que precise los trámites a seguir o la documentación necesaria para el cobro de la prestación.

-En el momento que la persona beneficiaria lo solicite, la compañía aseguradora se ocupará, en caso de siniestro cubierto por la póliza, de obtener directa y gratuitamente los certificados oportunos de los registros civiles correspondientes.

-Caso de que fuera necesario, la compañía se ocupará de la obtención de los atestados y las diligencias judiciales, siempre que sean necesarias para el pago de la indemnización.

-De igual modo, la persona beneficiaria podrá solicitar, a cuenta de la indemnización que le corresponda, que la compañía se haga cargo de los gastos ocasionados por el sepelio o derivados de la repatriación de la persona fallecida, con un máximo de 3.005,00.- euros.

No será válida la inclusión de ninguna persona trabajadora en pólizas que no contengan al menos los requisitos y garantías fijados en este artículo, para lo que será necesaria la correspondiente homologación por parte de la Comisión Paritaria.

Ésta velará por el cumplimiento de lo pactado, remitiendo a la Inspección de Trabajo relación de las empresas de las que exista constancia de que no han suscrito la póliza.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

CAPÍTULO VIII.- EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 39.- ACUERDO DE FORMACIÓN CONTINUA.

A) Compromiso de fomentar conjuntamente la F.P.

Las partes firmantes valoran la importancia que adquiere la formación profesional de las personas trabajadoras para la mejora de la competitividad y en el espíritu del acuerdo alcanzado por sindicatos y organizaciones empresariales se comprometen a fomentarla conjuntamente.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

CAPÍTULO IX.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 40. - VIGENCIA

El presente ACUERDO SOBRE CLASIFICACION PROFESIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO GARAJES, APARCAMIENTOS, SERVICIOS DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES DE VALENCIA, surtirá efectos a partir del 01/01/2020.

Artículo 41. - PROCEDIMIENTO Y ESTRUCTURA

La nueva estructura de encuadramiento profesional del Convenio constará de **2 grupos profesionales** (SOPORTE y OPERATIVO) que se subdividen en niveles, a los cuales se asimilan aquellas categorías del convenio que se han considerado, atendiendo a los conocimientos, autonomía, responsabilidad, iniciativa, mando, complejidad y funciones a desarrollar, constituyendo el presente una adaptación de la clasificación profesional del Convenio Colectivo General de Aparcamientos y Garajes (Estatal).

Tanto la descripción de funciones, las tareas a desarrollar y el salario de Grupo y nivel se incorporan al presente texto, quedando incorporados al convenio colectivo y formando parte integrante del mismo.

Este sistema de clasificación profesional pretende conseguir una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa, sin menoscabo de la dignidad, la promoción profesional, la justa retribución del personal, y todo ello sin que se produzca discriminación directa o indirecta por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua. Los mismos valores antidiscriminatorios se han tenido en cuenta también para la definición de los grupos profesionales, que se ha ajustado a criterios y sistemas basados en todo lo anterior y además en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, para garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

Artículo 42. – COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Procederá la compensación y absorción por los mayores salarios que se esté abonando en cada una de las empresas a las personas trabajadoras como consecuencia del cambio de denominación y/o procesos de adaptación de la presente clasificación profesional.

Artículo 43. 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 y sin que ello signifique que haya que tener provistos todos los grupos y niveles si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieren.

Artículo 44. - GRUPOS PROFESIONALES.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo 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 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 45.- DEFINICIÓN DEL GRUPO SOPORTE.

El personal encuadrado en este grupo queda a su vez dividido funcionalmente en las siguientes categorías y niveles:



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

Nivel I:

Jefatura de Área. (Nueva incorporaron). - 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.

Licenciatura -Ingeniería. (Nueva incorporación). - 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:

Titulación de Grado Medio (Nueva incorporación). - 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.

Jefatura de Sección (Nueva incorporación). - 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 o ella dependan.

Nivel III A:

Oficial Administrativo de Primera. - 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.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

NIVEL III B

Oficial Administrativo de Segunda. - Es el personal con adecuados conocimientos teórico-prácticos que realizan normalmente, con la debida perfección y responsabilidad bajo las órdenes de un superior, trabajos que no requieran propia iniciativa (clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia), asimismo se ocupará de la atención telefónica.

Nivel IV:

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.

Esta categoría será susceptible de realizar el contrato de formación.

Artículo 46.- DEFINICIÓN DEL GRUPO OPERATIVO.

El personal encuadrado en este grupo queda a su vez dividido funcionalmente en las siguientes categorías y niveles:

Nivel I:

Jefatura de Servicio. (Nueva incorporación).- Es aquel personal responsable del correcto funcionamiento del servicio o servicios que de él dependan.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

Entre las funciones asignadas se encontrarían, dar formación al personal colaborador, 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:

Encargado/a: comprende las antiguas categorías de Encargado de aparcamiento, Encargado de Garajes, Encargado de Servicios de Lavado y Engrase.

Durante la vigencia del convenio se acuerda la equiparación salarial encargado/a de garajes y del encargado/a de servicios de lavado y engrase al salario de encargado de aparcamiento, pasando a denominarse las tres categorías Encargado/a a partir del 1 de enero de 2022.

Es quien tiene a sus órdenes el personal de uno o más aparcamientos, garajes o servicios de lavado y engrase, 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 del personal representante 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.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

Nivel III A:

Agente de aparcamiento jefe/a de turno, (antigua denominación Aparcador jefe de turno.) Es aquel personal de aparcamiento que, con las misiones propias de esta categoría, por atribuciones que pueda conferirle especialmente la empresa y haya sido contratado para ello, tiene además la misión de coordinar las actividades del restante personal de categoría inferior que, dentro de su turno, se encuentre trabajando en el establecimiento.

Oficial de Mantenimiento de primera, (antigua denominación categoría Mecánico Electricista de primera)

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 rutinarias como las reparaciones que sean necesarias para la buena marcha de dichas instalaciones.

Nivel III B:

Agente de Aparcamiento.- Comprende las antiguas categorías de guarda de día y mozo, guarda de noche (personal de garajes y servicios de lavado y engrase), aparcador de día y mozo aparcamiento de día (personal de aparcamientos)

Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión de la persona encargada 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.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

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 la clientela 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.

Oficial de Mantenimiento de segunda (antigua denominación Mecánico Electricista de segunda). Es aquel personal con conocimientos teórico - prácticos del sobre mecánica, electricidad, electrónica y demás oficios relacionados con las instalaciones de los centros de trabajo o establecimientos de la empresa, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

Taquillero/a.- 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.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

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 cuadre de caja, entrega la recaudación o efectúa su ingreso, siguiendo las instrucciones superiores que reciba, y elabora cuantos documentos sean necesario 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.

Operador/a de Servicio de lavado y engrase (antiguo Engrasador – Lavacoches de personal de garajes y servicios de lavado y engrase)

Es el personal de los servicios de lavado y engrase que tiene por misión el lubricado de cada una de las piezas y mecanismos del coche que se le confíe, utilizando los aparatos y dispositivos adecuados. Se encargan de someter a una escrupulosa limpieza externa los coches que se le confíen, efectuando en ellos, además del lavado, las operaciones complementarias del secado y pulido y en caso necesario colaborará en las tareas de remoción de coches.

Nivel IV:

Ayudante de Mantenimiento (antiguo Auxiliar Mecánico Electricista).

Es la persona trabajadora que, bajo la supervisión del oficial de mantenimiento de primera o segunda, 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. Esta categoría será susceptible de realizar el contrato de formación.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 47. CLASES DE FALTAS

El personal afectado podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en el presente convenio colectivo.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso de la persona trabajadora o multa de haber.

Las faltas cometidas por las y 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.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

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, aun 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 o compañeras de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
4. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

a la empresa o a sus compañeros o compañeras 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 del resto de la plantilla o de sus superiores.

7. Las faltas de respeto, de escasa consideración, tanto a sus compañeros y/o compañeras 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 la persona trabajadora ni para el resto del personal 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 quince 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 la persona trabajadora ni para el resto del personal, para la empresa o terceras personas.

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 la persona trabajadora ni para el resto del personal o



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

terceras personas, 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 atentado contra la libertad sexual para la o el trabajador, o entrañe riesgo para la vida o la salud, tanto de la persona trabajadora como del resto del personal.

6. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a la propia persona trabajadora o a sus compañeros y compañeras.

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 superiores, a la dirección de la empresa 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 la persona trabajadora tenga a su cargo.

13. La embriaguez ocasional durante el trabajo, así como el hallarse afectado/a, 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.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

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 período de tres meses o de veinticuatro en seis meses.
2. Faltar al trabajo 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 o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a las y los superiores, las y los compañeros o personal subordinado, comprendiendo en ello las ofensas verbales, las agresiones y el acoso 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 compañeras, o a terceras personas, 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.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

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 o trabajadora, para el resto del personal o terceras personas.

12. La apropiación del importe de los servicios prestados, cualquiera que sea su cuantía, así como no entregar tiques, dejar de sellarlos o dejar de registrar cualquier entrada o salida de vehículos, o servicio prestado, salvo vehículos abandonados 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 Moral: Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada

15. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

16. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales a cualquier persona con relación con la empresa (personas trabajadoras, solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, etc.). Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

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:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

c) Faltas muy graves:

- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- Despido.

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

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta. La repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras 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 del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

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 las y los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados y delegadas sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a la representación de las personas trabajadoras.

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.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

ANEXO I. TRANSCRIPCIÓN DEL ART. 37.3 y 37.9 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, vigente a la fecha de firma de este convenio.

ARTÍCULO 37. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

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

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

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

f) 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.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

Para el caso que las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del presente convenio no tuvieran previsto y/o negociado un protocolo en cumplimiento de lo dispuesto en el RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, podrá aplicar subsidiariamente el siguiente:

1. OBJETIVO. - Este protocolo tiene como finalidad establecer medidas preventivas y procedimientos de actuación para minimizar riesgos y garantizar la seguridad de las personas trabajadoras y las instalaciones de la empresa ante situaciones de emergencia derivadas de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos.

2. ALCANCE. - Aplica a toda la plantilla, contratistas y visitantes dentro de las instalaciones de la empresa, así como a las operaciones que puedan verse afectadas por estos eventos.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN

3.1. Identificación de Riesgos

- ✓ Evaluar los riesgos meteorológicos más frecuentes en la zona donde esté ubicado el centro de trabajo/empresa: inundaciones, fuertes lluvias, tormentas eléctricas, olas de calor, etc.
- ✓ Mantener actualizados los mapas de riesgo y las vías de evacuación.
- ✓ Realizar inspecciones periódicas de las infraestructuras para detectar vulnerabilidades.

A efectos de determinar la peligrosidad de los fenómenos meteorológicos se podrá seguir el sistema de alertas de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET):
<https://www.aemet.es/es/eltiempo/prediccion/avisos> y de la Generalitat Valenciana (GVA):
<https://www.112cv.gva.es/es/emergencias-meteorologicas>



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

3.2. Plan de Información y Formación

- ✓ Capacitar al personal sobre los procedimientos de emergencia y primeros auxilios.
- ✓ Difundir información sobre los riesgos meteorológicos y las medidas preventivas a través de carteles, correos electrónicos y reuniones informativas.
- ✓ Desarrollar simulacros periódicos para evaluar la efectividad del protocolo.

3.3. Recursos y Equipamiento

- ✓ Mantener un stock de suministros de emergencia (botiquines, linternas, generadores eléctricos, mantas, agua potable, etc.).
- ✓ Asegurar que los sistemas de comunicación de emergencia (radios, teléfonos satelitales) estén operativos.
- ✓ Comunicar a la plantilla la activación del procedimiento, incluyendo, a las personas trabajadoras que no se encuentren en el centro de trabajo y se vayan a incorporar a la actividad y personas trabajadoras de otras empresas que presten servicios en el centro de trabajo.
- ✓ Implementar medidas de refuerzo estructural en zonas vulnerables.

4. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN SEGÚN EL FENÓMENO METEOROLÓGICO

4.1. Fuertes Lluvias, Tormentas Eléctricas y Fuertes Vientos

- ✓ Suspendar actividades al aire libre y refugiarse en zonas seguras.
- ✓ Desconectar equipos eléctricos sensibles para evitar daños.
- ✓ Evitar el uso de teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos en espacios abiertos.

4.2. Inundaciones

- ✓ Desconectar la energía eléctrica en áreas propensas a inundación.
- ✓ Evacuar según las rutas establecidas y dirigirse a zonas elevadas.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

- ✓ No transitar por zonas con acumulaciones de agua que puedan ocultar peligros.

4.3. Nevadas y Olas de Frío

- ✓ Utilizar vestimenta adecuada y reforzar el aislamiento térmico en instalaciones críticas.
- ✓ Evitar desplazamientos innecesarios y garantizar el acceso a fuentes de calor seguras.
- ✓ Disponer de provisiones básicas ante posibles bloqueos de carreteras.

4.4. Olas de Calor

- ✓ Promover la hidratación frecuente y evitar la exposición prolongada al sol.
- ✓ Reducir las actividades físicas intensas en horarios de alta temperatura.
- ✓ Garantizar la ventilación adecuada en espacios cerrados.

4.5. Terremotos

- ✓ Aplicar la regla de “agacharse, cubrirse y sujetarse” en caso de movimientos sísmicos.
- ✓ Evacuar el edificio solo cuando sea seguro y seguir las rutas establecidas.
- ✓ Revisar las instalaciones tras el sismo para detectar posibles daños estructurales.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

ANEXO III.- MEDIDAS PLANIFICADAS para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Preámbulo: Tras la publicación de la Ley 4/2026 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y su reglamento de desarrollo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se ha hecho necesario abordar por la negociación colectiva el mandato legal que estas normas contienen para garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas, en especial de las personas lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales en el ámbito laboral.

En cumplimiento de este mandato se ha elaborado este anexo al convenio colectivo provincial de garajes, aparcamientos, servicios de lavado y engrase y autoestaciones de valencia a fin de contemplar medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI, con la finalidad de contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no sólo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales y que resultan aplicables con independencia del número de personas trabajadoras de las empresas.

De conformidad con el art. 15.1 de la Ley 4/2026, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y art. 2 del RD 1026/2024, las medidas que contiene el presente acuerdo serán obligatorias para las empresas de más de 50 personas trabajadoras y voluntarias para aquellas que cuenten con menos.

Asimismo, las empresas afectadas por la obligación legal desarrollada en el presente convenio colectivo atenderán a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, y garantizarán en los términos legales o convencionales el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. Se promoverá



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, garantizando la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

Estas medidas podrán ser desarrolladas y/o ampliadas en el ámbito de las empresas.

Artículo Primero. - CLÁUSULA SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL COLECTIVO LGTBI

Las empresas y las organizaciones sindicales firmantes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato y no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

A estos efectos se entiende por:

ACOSO POR MOTIVOS DE ORIENTACION SEXUAL, IDENTIDAD SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO O EXPRESION DE GENERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES (ACOSO LGTBI).

De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2026, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

En el seno de las empresas –en las que se produzcan denuncias de acoso LGTBI, las empresas aplicarán la política de tolerancia cero y se comprometen a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el resultado de la tramitación de la denuncia según lo dispuesto en aquel y en el régimen disciplinario vigente en cada momento del presente convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

En caso de no disponer las empresas de un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, moral



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

y por motivos de orientación sexual, identidad sexual, identidad de género o expresión de género y características sexuales (acoso LGTBI) y actos discriminatorios, en el artículo séptimo de este Anexo III se incluye un modelo para su adaptación en aquellas.

Artículo Segundo. ACCESO AL EMPLEO

La contratación de las personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre contratación vigente en cada momento. Deberán igualmente vincularse a los principios de los planes de carrera profesional que puedan existir en las empresas.

En todo caso, los criterios a utilizar en las ofertas de empleo y en los procedimientos de selección deberán ser objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, afiliación sindical, condición social o lengua.

Artículo Tercero. APOYO EN LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

El Comité o las delegadas y delegados de personal velarán porque en los procesos de selección de personal se cumpla con lo establecido en el artículo tercero del presente anexo.

Artículo Cuarto. - FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y LENGUAJE

Las empresas integrarán en los planes de formación que puedan desarrollar módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

Los aspectos mínimos que deberán contener son:

✓ Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el presente convenio colectivo o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

- ✓ Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2026, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- ✓ Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- ✓ Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.
- ✓ Fomento de medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.
- ✓ En el supuesto de los cursos dirigido a las personas que se encarguen o participen en procesos de selección, mandos intermedios, puestos directivos o cualquiera que tenga a su cargo personas trabajadoras, la formación podrá referirse a cuestiones tales como: capacitación en diversidad e inclusión, fomento de la empatía y de la escucha activa, gestión de la diversidad en entornos laborales, liderazgo inclusivo en la gestión de equipos, prevención y abordaje de acoso y discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y diversidad sexo genérica o familiar, etc.

Artículo Quinto. - PERMISOS Y BENEFICIOS SOCIALES DEL
COLECTIVO LGTBI.

Los artículos 31 y 32 del presente convenio garantizan el acceso a los permisos en ellos previstos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras sin posibilidad de discriminación alguna si concurre el hecho causante regulado en cada caso.

Si las empresas disponen de un programa de beneficios sociales, deberán garantizar el acceso a los mismos en igualdad de condiciones a todas las personas trabajadoras, sin posibilidad de denegación por motivos de orientación o identidad sexual (LGTBI).

En caso de precisar algún permiso relacionado con trámites legales o médicos para el proceso de transición de las personas trans, que deba realizarse en horas de trabajo, este tendrá el carácter de no retribuido y será concedido por las empresas previa solicitud anticipada con 48 horas de antelación y deberá justificarse adecuadamente.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

**Artículo Sexto. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE
SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y
VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBI Y ACTOS
DISCRIMINATORIOS.**

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS:

Entre los Principios de Conducta y Actuación de las Empresas incluidas dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo está el «Respeto a las Personas» como condición indispensable para el desarrollo individual y profesional, teniendo su reflejo más inmediato en los principios de «Respeto a la Legalidad» y «Respeto a los Derechos Humanos» que regulan la actividad de todas las personas en el ejercicio de sus funciones, que obliga a observar un trato adecuado, respetuoso y digno, garantizando la salvaguarda de los derechos fundamentales de carácter laboral, la dignidad, la intimidad personal y la igualdad.

En este mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

La anterior declaración se reitera en la Ley 4/2026, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, cuyo objetivo es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE de 23 de marzo de 2007, así como en el artículo 15.1 de la Ley 4/2026, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. ÁMBITO PERSONAL:

El presente protocolo se aplicará a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio. Asimismo, resultará de aplicación a las y los solicitantes de empleo, personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas.

3. DEFINICIONES Y MEDIDAS PREVENTIVAS:

3.1 Definiciones:

a) Acoso Moral (mobbing): Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.d) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

c) Acoso por razón de sexo: De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 21 de marzo, se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Acoso y violencia contra las personas LGTBI: De conformidad con el artículo 3.d) de la Ley 4/2026, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, es acoso discriminatorio cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la citada ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo como consecuencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

e) Actos discriminatorios: Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, como actos discriminatorios, siendo los mismos objetos de prohibición expresa en los principios de Comportamiento y Actuación, gozando de la especial protección otorgada por la Constitución Española a los derechos fundamentales.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

Estas conductas se pueden presentar de tres formas:

- 1) De forma descendente, cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima del acoso.
- 2) De forma horizontal, cuando se produce entre personas del mismo nivel jerárquico, buscando normalmente quien acosa entorpecer el trabajo de quien lo sufre con el fin de deteriorar la imagen profesional de este e incluso atribuirse a sí mismo méritos ajenos.
- 3) De forma ascendente, cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la presunta víctima.

3.2 Medidas preventivas. Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

- 1) Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- 2) Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- 3) Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- 4) Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
- 5) Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN:

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo, acoso y violencia contra las personas LGTBI o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de la representación de las personas trabajadoras.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

a) Principios del procedimiento de actuación: El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- ✓ Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie, así como la protección física y psicológica de la presunta víctima.
- ✓ Prioridad y tramitación urgente.
- ✓ Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados que garantice una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- ✓ Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- ✓ Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas) o como consecuencia de su participación en la investigación en cualquier forma.
- ✓ Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) Ámbito de aplicación: El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) Iniciación del procedimiento: El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a los o las responsables de recursos humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

- 1) Directamente por la persona afectada.
- 2) A través de la representación de las personas trabajadoras o cualquier otra persona autorizada por la víctima y en cuyo caso deberá constar el consentimiento expreso e informado de la víctima.
- 3) Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

d) Instrucción: La instrucción y resolución del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

La representación de las personas trabajadoras, a través de uno de sus integrantes, participará en la instrucción del expediente, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, RLPT o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la dirección de recursos humanos.

e) Procedimiento previo: Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal: El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración de este, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, la metodología empleada, las circunstancias concurrentes, la intensidad de estos, la reiteración en la conducta, el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima y las medidas cautelares y/o preventivas si procede.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Estas medidas podrán consistir en la separación de la presunta persona acosadora de la víctima, reordenación del tiempo de trabajo, cambio de puesto, movilidad funcional o geográfica, o aquellas otras que se estimen oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

h) Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

i) Cierre del expediente: La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente. En todo caso la representación de las personas trabajadoras tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, excepción hecha de la identidad y circunstancias personales de la presunta víctima del acoso (si ésta solicitó que los hechos no fuesen puestos en conocimiento de esta).

En todo caso, si se constata cualquier situación de acoso o acto discriminatorio se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

ANEXO IV MOVILIDAD SOSTENIBLE

PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la incorporación al texto del presente Anexo, a efectos de dar cumplimiento al deber de negociación de medidas dirigidas a promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo.

Dicho deber se establece conforme a lo previsto en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, así como en el artículo 85.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la medida en que resulte aplicable a los convenios colectivos cuya comisión negociadora se constituya con posterioridad a la entrada en vigor de la citada norma.

Las partes coinciden en la conveniencia de pactar una cláusula de formulación sencilla y ajustada al contenido legal, con la finalidad de:

- recoger expresamente el deber de negociación de medidas de impulso en materia de movilidad sostenible al trabajo;
- respetar que la obligación de disponer de un plan de movilidad sostenible deriva directamente de la Ley 9/2025 para aquellos centros de trabajo que superen los umbrales legalmente establecidos

De este modo el contenido del presente anexo tiene por objeto dar cumplimiento, en el marco del presente convenio colectivo, al deber de negociar medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo previsto en el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, con el alcance y contenido establecidos en la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible; en consecuencia, su finalidad es establecer un marco de impulso y ordenación negocial para la elaboración y, en su caso, modificación de los referidos planes en el ámbito de los centros de trabajo en los que exista obligación legal de disponer de ellos, sin alterar ni ampliar el régimen de obligaciones, plazos, umbrales, sujetos obligados, contenido o seguimiento más allá de lo establecido en la normativa legal aplicable.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

Primero.- Ámbito de aplicación y centros de trabajo afectados

Las medidas previstas en esta cláusula se aplicarán, dentro del ámbito funcional y territorial del presente convenio, a la negociación en las empresas respecto de aquellos centros de trabajo que, por superar los umbrales legales de plantilla, deban disponer de un plan de movilidad sostenible al trabajo, en los términos del artículo 26.1 de la Ley 9/2025, esto es aquellas con centros de trabajo con más de 200 personas trabajadoras o 100 por turno.

Segundo.- Compromiso de negociación de medidas de impulso

Las partes firmantes acuerdan que, en el ámbito de empresa o, en su caso, de centro de trabajo, se negociarán con la representación legal de las personas trabajadoras medidas dirigidas a promover la elaboración de los planes de movilidad sostenible al trabajo, orientadas a buscar soluciones de movilidad que contemplen el impulso del transporte colectivo, la movilidad de bajas emisiones, la movilidad activa y la movilidad compartida o colaborativa, y que persigan contribuir a los objetivos de calidad del aire y reducción de emisiones, evitar la congestión y prevenir accidentes en los desplazamientos al trabajo, de conformidad con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y con el artículo 26.3 de la Ley 9/2025.

Tercero.- Sujetos negociadores cuando no exista representación legal

En las empresas en las que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la negociación vinculada a la elaboración del plan se articulará mediante la comisión negociadora prevista en el artículo 26.2 de la Ley 9/2025, constituida por la representación de la empresa y por una representación de las personas trabajadoras integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, en proporción a su representatividad y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados.

Cuarto.- Referencia al contenido legal del plan y su seguimiento

La negociación y elaboración del plan de movilidad sostenible al trabajo se realizará con el alcance y contenido establecidos en el artículo 26 de la Ley 9/2025, incluyendo soluciones de movilidad sostenible como las allí enumeradas a título ejemplificativo, así como las medidas de mejora de la seguridad vial y prevención de accidentes en los desplazamientos al centro de trabajo, promoviendo



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y
Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

la formación correspondiente y teniendo en cuenta, en los términos legalmente previstos, no solo a las personas trabajadoras del centro sino también a visitantes, personal proveedor y cualesquiera otras personas que requieran acceder al mismo; asimismo, se asumirá el seguimiento del plan y la elaboración de los informes de seguimiento con la periodicidad prevista en el artículo 26.2 de la Ley 9/2025.

Quinto.- Coordinación con planificación de movilidad concurrente

Para la elaboración del plan, y en los términos del artículo 26.3 de la Ley 9/2025, se tendrán en cuenta, cuando existan, el plan de movilidad sostenible de la entidad local en cuyo ámbito territorial se ubique el centro, así como, en su caso, los instrumentos de regulación de la movilidad aprobados por la Administración competente en materia de transportes y movilidad; adicionalmente, cuando coincidan en un mismo lugar varios centros obligados, se promoverán mecanismos de coordinación entre ellos para el intercambio de información y la puesta en marcha de soluciones de movilidad sostenible, conforme al artículo 26.6 de la Ley 9/2025.

Sexto.- Centros de alta ocupación

Cuando el centro de trabajo tenga la condición de centro de alta ocupación en los términos del artículo 26.5 de la Ley 9/2025, el plan incluirá las medidas adicionales allí previstas, sin que esta cláusula innove, module o amplíe el contenido legal exigible.

Séptimo.- Registro y comunicaciones previstas legalmente

Las actuaciones relativas a la incorporación del plan al registro previsto en el Espacio de Datos Integrado de Movilidad (EDIM) y, en su caso, las comunicaciones a la autoridad competente que procedan para su incorporación al mismo se efectuarán en los términos legalmente establecidos, sin que por esta cláusula se añadan obligaciones formales distintas a las previstas en la Ley 9/2025.



Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

TABLAS SALARIALES 2026
Para aplicar desde 1 de enero de 2026

GRUPOS PROFESIONALES			MENSUAL	ANUAL
GRUPO SOPORTE			Salario Grupo-Nivel	Salario Grupo-Nivel
Nivel I		Ingeniería-Licenciatura	1.511,51 €	22.672,72 €
		Jefatura de área		
Nivel II		Titulación Grado medio	1.506,92 €	22.603,81 €
		Jefatura Sección		
Nivel III	III.-A	Oficial Administrativo/a 1ª	1.409,02 €	21.135,29 €
	III.-B	Oficial Administrativo/a 2ª	1.291,58 €	19.373,68 €
Nivel IV		Auxiliar Administrativo		
GRUPO OPERATIVO				
Nivel I		Jefatura de servicio	1.511,51 €	22.672,72 €
		Encargado/a Aparcamiento		
		Encargado/a Garajes	1.506,92 €	22.603,81 €
Nivel II		Encargado Servicio Lavado y Engrase		

Convenio Colectivo Provincial de Garajes, Aparcamientos, Servicios de Lavado y Engrase y Autoestaciones de Valencia 2026-2028

		Agente de Aparcamiento Jefe/a de turno	
	III.-A	Oficial de Mantenimiento de 1ª	
		Oficial de Mantenimiento de 2ª	
Nivel III		Agente de aparcamiento	
	III.-B	Taquillero/a	
		Operador/a de Servicio de lavado y engrase	
Nivel IV		Ayudante de Mantenimiento	

	MENSUAL	ANUAL
	1.475,36 €	22.130,40 €
	1.409,02 €	21.135,29 €
	SMI VIGENTE DISTRIBUIDO EN LAS 15 PAGAS DEL CONVENIO	

OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS	MENSUAL	ANUAL 2026
	36,99 €	
PLUS DE IDIOMAS		
PLUS DE 2º IDIOMA	14,78 €	
QUEBRANTO DE MONEDA	47,54 €	
BOLSA DE VACACIONES	85,41 €	
SEGURO DE CONVENIO		20.325,00 €

