



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 30 de diciembre de 2010 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A. para el centro de trabajo de Miranda de Ebro, adscrito al servicio público de estacionamiento limitado y controlado de vehículos mediante aparatos expendedores de tickets en la vía pública. C.C. 09100051012010.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo correspondiente a la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A. para el centro de trabajo de Miranda de Ebro, adscrito al servicio público de estacionamiento limitado y controlado de vehículos mediante aparatos expendedores de tickets en la vía pública, suscrito por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, el día 23 de noviembre de 2010 y presentado en esta Oficina Territorial, por medios electrónicos el día 27 de diciembre de 2010, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo («Boletín Oficial del Estado» de 12 de junio de 2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL de 22 de noviembre de 1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 30 de diciembre de 2010.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Antonio Corbí Echevarrieta

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A.  
Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO PÚBLICO DE ESTACIONAMIENTO  
LIMITADO Y CONTROLADO DE VEHÍCULOS MEDIANTE APARATOS EXPENDEDORES  
DE TICKETS EN LA VÍA PÚBLICA EN LA CIUDAD DE MIRANDA DE EBRO

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. – *Ámbito de aplicación: Personal, funcional y territorial.*

El presente convenio regulará las condiciones de trabajo de la empresa Estacionamientos y Servicios S.A., con su personal adscrito al servicio público de estacionamiento limitado y controlado de vehículos mediante aparatos expendedores de tickets en la vía pública en la ciudad de Miranda de Ebro.

Artículo 2. – *Vigencia.*

El presente convenio, entrará en vigor el día de su firma, excepto en aquellas materias en que expresamente se disponga lo contrario.

Los conceptos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

Artículo 3. – *Duración.*

La duración del presente convenio será de 2 años y se extenderá del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2011.

Artículo 4. – *Denuncia.*

El presente convenio, se considerará automáticamente denunciado una vez terminada su duración, sin necesidad de preaviso alguno, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones con un mes al menos de antelación de la fecha anteriormente indicada.

A partir de la fecha de terminación y mientras no sea publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia un nuevo convenio, se entenderá que este convenio queda prorrogado y vigente en todos sus términos.

Artículo 5. – *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 6. – *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.



Artículo 7. – *Garantía «ad personam» derechos adquiridos.*

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio, y que, con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 8. – *Comisión Mixta Paritaria.*

Para interpretar y vigilar el presente convenio, se crea la Comisión Mixta Paritaria, que estará formada por un miembro de la parte económica y otro de la parte social, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

Las partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, al objeto de que la misma emita informe, antes de entablar reclamación ante los organismos correspondientes.

Los convenios de la comisión se tomarán por unanimidad.

Artículo 9. – *Legislación supletoria.*

Para todo lo no previsto en este convenio, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamientos.

CAPÍTULO II. – SUBROGACIÓN DEL PERSONAL.

Artículo 10. – *Subrogación del personal.*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente convenio.

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

En los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, concesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trata, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª Convocatoria oficial del concurso para



la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cuál fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubiera trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1.<sup>a</sup> Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

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

4. Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la 1.<sup>a</sup> Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.

5. Trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen habiendo cumplido 64 años dentro de los tres últimos meses anteriores a la 1.<sup>a</sup> Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda; y trabajadores contratados en la modalidad de contrato de Relevo, que tengan una antigüedad mínima en la misma de los tres últimos meses anteriores a la 1.<sup>a</sup> Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata».

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 14 y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, bien la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

Los trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ellas corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

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

Artículo 11. – *División de contratas.*

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmente o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar



adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1.<sup>a</sup> Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 10, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

*Artículo 12. – Agrupación de contrataciones.*

En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operara respecto a todos aquellos trabajadores que, con independencia de su modalidad de contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1.<sup>a</sup> Convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contrataciones, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los trabajadores que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 10 y que hayan prestado sus servicios en las contrataciones, divisiones o servicios agrupados.

*Artículo 13. – Obligatoriedad.*

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrataciones, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de sucesión.

*Artículo 14. – Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.*

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.



– Relación de personal especificando: Nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el trabajador es representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.

– Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afecto por la subrogación.

Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

### CAPÍTULO III. – CONDICIONES DE TRABAJO.

#### Artículo 15. – *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad de la empresa, con respecto a las condiciones contratadas con el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc.

#### Artículo 16. – *Definición del personal.*

Las funciones definidas para todas las categorías son a título enunciativo, pudiendo realizar otras tareas que se correspondan con la categoría profesional, adaptándose a las nuevas tecnologías que se puedan desarrollar en un futuro para el mejor funcionamiento de los servicios prestados por la empresa.

El personal al servicio de la empresa se clasificará atendiendo a las funciones que desarrolle de la siguiente manera:

– Oficial 1.<sup>a</sup> Mantenimiento: Es el trabajador que a las órdenes de su inmediato superior, lleva la responsabilidad de la organización, gestión y funcionamiento de la programación, mantenimiento y recaudación de las máquinas expendedoras, asimismo cumplimentará partes de trabajo e informes confeccionados por la dirección de la empresa.

Tiene la responsabilidad de la señalización (tanto vertical como horizontal), conservación, reparación y mantenimiento de las zonas O.R.A., así como la vigilancia y custodia de todos los utensilios y materiales propios para la función de su cometido.

También se ocupa de vigilar el cumplimiento de la ordenanza municipal en la zona de aparcamiento regulado.

Deberá estar en su puesto de trabajo, debidamente uniformado y aseado, observando un trato correcto con los usuarios del servicio.

– Controlador: Tiene como funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la Zona Azul, verificación de que el vehículo está o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia, deberán informar a los usuarios del cumplimiento de la ordenanza municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deberá



estar en su puesto de trabajo, debidamente uniformado y aseado, observando un trato correcto con los usuarios del servicio, dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informando de cualquier duda relacionada con el servicio.

– Aux. Administrativo: Es aquel personal que tiene a su cargo y desarrolla, con adecuada preparación profesional, tareas administrativas de los departamentos, servicios o secciones de la administración de la empresa, ejerciéndolas con iniciativa y responsabilidad y que puede o no tener personal bajo su supervisión.

Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquinas, además de las funciones complementarias de manejo de una central telefónica y fax.

– Jefe/a de Centro: Es quien bajo las instrucciones de la dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del Centro de Trabajo, coordinando los servicios existentes en el mismo.

*Artículo 17. – Periodo de prueba.*

Se establece un periodo de prueba para todo el personal afecto por el presente convenio, con arreglo a la siguiente escala:

Personal superior y técnico: Seis meses.

Personal de mantenimiento y controladores: Dos meses en contratos de duración igual o superior a un año, siendo quince días para los contratos de duración inferior.

El periodo de prueba quedará interrumpido en los casos de incapacidad temporal y en las ausencias injustificadas.

*Artículo 18. – Jornada de trabajo.*

La jornada efectiva de trabajo se realizará de lunes a sábado, entendiéndose como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo. La jornada en cómputo anual será de 1.731 horas.

La distribución de la jornada de trabajo, estará supeditada en cada momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función del contrato entre la empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Miranda de Ebro.

Los excesos de jornada por acumulación de horario semanal, se disfrutarán como máximo dentro del mes siguiente al que se hayan producido.

*Artículo 19. – Vacaciones.*

Todo el personal afecto al presente convenio, disfrutará anualmente de treinta y un días naturales de vacaciones o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de permanencia en la empresa.

La retribución de las mismas comprenderá los conceptos económicos de salario base, pluses de asistencia y transporte y la antigüedad a quien le corresponda.



Artículo 20. – *Licencias y permisos.*

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración de todos aquellos conceptos retributivos que no se encuentren vinculados de forma expresa a la prestación efectiva de la actividad laboral, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

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

b) Un día por traslado de domicilio habitual.

c) Dos días naturales, o cinco días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, en caso de nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En los supuestos de hospitalización se podrá disfrutar el permiso de manera continuada mientras dure la misma.

d) Por la boda de padres, hermanos o hijos, un día natural.

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

f) Los trabajadores que ostenten cargo de representación sindical, se les concederá el permiso horario legalmente establecido.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de descanso en su trabajo diario, que podrán dividir en dos fracciones. La trabajadora por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que la trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes de que el hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

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

h) Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.





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

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

j) A partir de 2011, tendrán derecho a un día de asuntos propios, que no se podrá disfrutar en los meses de julio, agosto y septiembre. Solamente se podrá disfrutar en martes, miércoles y jueves siempre que no halla puentes festivos. Se podrá hacer coincidir con el día de libranza siempre que dicho día sea martes, miércoles y jueves. No podrá coincidir más de un trabajador por día. Se avisará a la empresa con un mínimo de 72 horas. No se podrá disfrutar el día si en la empresa hay una persona de baja de la misma categoría o puesto de trabajo, bien por enfermedad o por accidente laboral.

Todos los permisos se extenderán a las parejas de hecho que estén debidamente reconocidas en el registro de parejas de hecho del Ayuntamiento de Miranda de Ebro con un tiempo mínimo de un año.

Artículo 21. – *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en todo momento.

Artículo 22. – *Reconocimiento médico.*

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

La empresa se obliga a realizar reconocimientos médicos periódicos adecuados al puesto de trabajo de que se trate, a todos los trabajadores a su servicio, que serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando renuncie a someterse a dichos reconocimientos.

De este carácter voluntario se exceptuarán todos aquellos que, por el especial riesgo de su trabajo, pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido por una disposición legal.

CAPÍTULO IV. – *CONDICIONES ECONÓMICAS.*

Artículo 23. – *Salario base.*

El salario base para el personal afecto a este convenio, es el que se especifica para cada categoría en la tabla salarial anexa.

Artículo 24. – *Antigüedad.*

El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1. Se abonará un porcentaje, no acumulable, de convenio con la siguiente escala:
  - A los 3 años de antigüedad, se percibirá el 3% sobre el salario base.
  - A los 5 años de antigüedad, se percibirá el 5% sobre el salario base.



- A los 10 años de antigüedad, se percibirá el 10% sobre el salario base.
- A los 15 años de antigüedad, se percibirá el 15% sobre el salario base.
- A los 20 años de antigüedad, se percibirá el 20% sobre el salario base.
- A los 25 años de antigüedad, se percibirá el 25% sobre el salario base.

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

*Artículo 25. – Plus asistencia.*

Se establece un plus de asistencia para el personal afecto por el presente convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, que se abonará por día efectivamente trabajado.

*Artículo 26. – Plus recaudación.*

Se establece un plus de recaudación, sólo para el personal que realice este trabajo y mientras dure el mismo en la cuantía de 48,60 euros mensuales o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

*Artículo 27. – Plus funciones superiores.*

El controlador que realice funciones de oficial de mantenimiento recibirá el citado plus por la diferencia retributiva por los días efectivos en que realice estas funciones superiores.

*Artículo 28. – Plus transporte.*

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia, se establece un plus de carácter no cotizable, por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado.

*Artículo 29. – Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias que tendrán la denominación de Verano, Navidad y Beneficios, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días de salario base más antigüedad.

El periodo de devengo será el siguiente:

Extra de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.

Extra de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Extra de Beneficios: del 1 de enero al 31 de diciembre.

La fecha de abono será la siguiente:

Extra de Verano: El día 20 de julio.

Extra de Navidad: El día 22 de diciembre.

Extra de Beneficios: El día 20 de marzo del año siguiente a su devengo.

Las pagas extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas ni durante el tiempo de baja por Incapacidad Temporal.



CAPÍTULO V. – MEJORAS SOCIALES.

Artículo 30. – *Complementos por I.T.*

La empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral, hasta el 100% del salario bruto mensual (salario base, antigüedad, asistencia y transporte), a partir del primer día de la baja.

Artículo 31. – *Póliza de accidentes de trabajo.*

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores que garantice 20.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concertarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

Las empresas tendrán a disposición de los representantes de los trabajadores copia de la correspondiente póliza.

Artículo 32. – *Asistencia legal.*

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la dirección de las empresas les proporcionarán al personal la asistencia legal necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Reclamación judicial al trabajador/a como consecuencia de su actuación profesional.

Reclamación judicial del trabajador/a a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio.

Todo trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su periodo de descanso o de vacaciones, siempre que sea por motivo laboral (salvo cuando sea a iniciativa propia), será compensado por otro periodo de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación del correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en cada caso.

Artículo 33. – *Jubilación.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en todo momento.

Artículo 34. – *Ropa de trabajo.*

Al ingreso del trabajador en la empresa y dependiendo de la época del año, se entregará como dotación de ropa de trabajo de uso obligatorio, las siguientes prendas con la periodicidad que se detalla inicialmente:

VERANO	INVIERNO	CADA TRES AÑOS
Camisa manga corta	Camisa manga larga	Anorak
Zapatos verano	Zapatos invierno	
Pantalón verano	Pantalón invierno	

Las prendas se repondrán según su deterioro, siendo su duración mínima de un año:

- Jersey.
- Corbata.
- Gorra.
- Cinturón.



En caso de producirse la baja del trabajador en la empresa por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa que tenga en existencia. Igualmente en cada entrega de prenda, salvo la entrega inicial, se recogerá la prenda usada correspondiente.

Cláusula adicional. –

Primera: El incremento salarial pactado para el año 2010, será el IPC real de dicho año sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2009.

El controlador tendrá un salario fijo de 12.500 euros, sin revisión salarial para el año 2010, manteniendo la estructura del convenio actual.

Segunda: El incremento salarial pactado para el año 2011, será el IPC real de dicho año sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2010.

Las tablas salariales se confeccionarán con el 1% de incremento, revisándose anualmente con el IPC definitivo de cada anualidad, sirviendo de base para el nuevo cálculo de dichas tablas.

\* \* \*

#### ANEXO

##### ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.

##### TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y REGULACIÓN DE APARCAMIENTOS DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS EN LA CIUDAD DE MIRANDA DE EBRO

*Vigencia: 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2010*

<i>Categorías</i>	<i>Salario base (365 días)</i>	<i>Plus asistencia (299 días)</i>	<i>P. transporte (299 días)</i>	<i>Pagas extras Ver/Nav/Ben</i>	<i>Sueldo bruto anual</i>
Oficial 1. <sup>a</sup> Mantenimiento	23,64	7,80	3,34	709,20	14.087,06
Controlador	21,45	5,83	3,34	643,50	12.501,58
Aux. Administrativo (*)	667,60	111,56	83,33	667,60	12.352,68
Jefe de Centro (*)	849,15	334,52	83,33	1.267,00	19.005,00

(\*) Mensual.

121 - RECAUDACIÓN: 48,60 euros.