# II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

## JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 13 de noviembre de 2017 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U. y sus trabajadores adscritos al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública mediante expendedores de tickets en la ciudad de Burgos.

Visto el texto del Convenio Colectivo del centro de trabajo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U. (C.C. 09001252012004), suscrito el día 10 de octubre de 2017 entre el Delegado de Personal y los representantes de la mercantil, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo el 27 de octubre de 2017, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 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, 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), 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 la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Burgos, a 13 de noviembre de 2017.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.U. Y SUS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE ORGANIZACIÓN Y REGULACIÓN DE APARCAMIENTOS DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA, MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS EN LA CIUDAD DE BURGOS (SEGÚN ACUERDO DE LA JUNTA DE GOBIERNO DEL AYUNTAMIENTO DE BURGOS, DE FECHA 7 DE FEBRERO DE 2013)

CAPÍTULO I. – DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1. – Partes signatarias.*

Son partes firmantes del presente Convenio la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U. y la representación legal de los trabajadores (Delegado de Personal) asesorado por el sindicato CC.OO.

*Artículo 2. – Ámbito de aplicación: Personal, funcional y territorial.*

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo de la empresa Estacionamientos y Servicios S.A.U., con su personal adscrito al servicio de organización y regulación de aparcamientos de vehículos en la vía pública, mediante expendedores de tickets en la ciudad de Burgos.

*Artículo 3. – Vigencia.*

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

Las condiciones económicas se retrotraerán al 1 de enero de 2017.

*Artículo 4. – Duración.*

La duración del presente Convenio será de dos años y se extenderá del 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

*Artículo 5. – Denuncia.*

El preaviso a efectos de denuncia habrá de hacerse con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento o prórrogas sucesivas.

En el supuesto de no efectuarse dicha denuncia se entenderá prorrogado el presente Convenio en sus propios términos.

*Artículo 6. – Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, este quedara sin eficacia práctica, manteniéndose el resto.

*Artículo 7. – 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 solo 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 acuerdo en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

*Artículo 8. – 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 9. – Comisión Mixta Paritaria.*

Para interpretar y vigilar el presente Convenio Colectivo 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 acuerdos de la Comisión se tomarán por unanimidad.

Las partes se adhieren al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la región de Castilla y Leon.

*Artículo 10. – Legislación supletoria.*

Para todo lo no previsto en este acuerdo, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 11. – 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 llevan 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 dé 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 cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubieran 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.ª 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.ª 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.ª 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.ª 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 12. – 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 fragmenten 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.ª 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 aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas 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 13. – Agrupación de contratas.*

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará 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.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contratas, 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 contratas, divisiones o servicios agrupados.

*Artículo 14. – Obligatoriedad.*

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun 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 aun 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 contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

*Artículo 15. – 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 la 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 16. – 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 17. – Grupos profesionales.*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Sectorial de ámbito nacional.

*Artículo 18. – Periodo de prueba.*

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

Personal superior y técnico: Seis meses.

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

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

*Artículo 19. – Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo queda establecida en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que se distribuirán de lunes a sábado. La jornada en cómputo anual será de 1.731 horas. En caso de que el Convenio nacional fijase una jornada inferior, esta será de aplicación al presente Convenio.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

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 Burgos.

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

En caso de que el Convenio nacional acordase una jornada inferior a la aquí prevista, será la establecida para este Convenio.

*Artículo 20. – Vacaciones.*

Todo el personal afecto al presente acuerdo 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 mitad de las vacaciones se disfrutarán en el periodo de invierno y la otra mitad en el periodo de verano (15 de junio al 30 de septiembre).

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

La Dirección de la empresa, en méritos de la facultad organizativa del trabajo, propondrá a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, dentro del primer trimestre del año natural que se trate, la distribución de los diversos periodos vacacionales de sus trabajadores.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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 devengado.

*Artículo 21. – 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 de 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 aquella.

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) Tendrán derecho a un día de asuntos propios los trabajadores que en el año anterior no hayan tenido ausencias injustificadas o más de una enfermedad común, siempre que la primera baja no supere los 5 días. Se podrá disfrutar cualquier día de la semana que este último no sea consecutivo a los 14 festivos marcados en el calendario laboral. El disfrute queda limitado a un trabajador por día y no podrá utilizarse los lunes, si el martes es festivo. Se avisará a la empresa con un mínimo de 72 horas y lo antes posible en caso de fuerza mayor.

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

k) Un día de asuntos propios para acompañamiento a familiares de primer grado a médicos, que se podría disfrutar en dos periodos de cuatro horas.

l) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

*Artículo 22. – Excedencia.*

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias y forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad.

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

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

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

b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

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

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

El trabajador con excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva del puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario.

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

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

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

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.

El salario base se devengará por día natural.

*Artículo 24. – Antigüedad.*

Se abonará un complemento personal de antigüedad, sobre el salario base de cada categoría, de acuerdo con la siguiente escala:

– 2 años cumplidos: 5%.
– 4 años cumplidos: 10%.
– 9 años cumplidos: 20%.
– 14 años cumplidos: 30%.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

*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. No penalizará en las licencias y permisos.

*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 55,42 euros mensuales o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

Para el resto de los años de vigencia de este Convenio, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

*Artículo 27. – Plus enganche.*

Para todo el personal que por necesidades del servicio y mientras duren estas desarrolle sus funciones con un vehículo-grúa, percibirá un plus de enganche en la cuantía de 122,84 euros mensuales o la parte proporcional que le corresponda, no devengándose en los periodos vacacionales o en cualquier otra situación en la que no se realicen las mismas.

Para el resto de los años de vigencia de este Convenio, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

*Artículo 28. – Plus productividad.*

El personal que viniera percibiendo alguna cuantía por este concepto, lo seguirá manteniendo como garantía personal no compensable ni absorbible. No penalizará en las licencias y permisos.

*Artículo 29. – 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 30. – Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias que tendrán la denominación de Verano, Navidad y Beneficios, y 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 31. – 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, a partir del primer día de la baja.

En caso de hospitalización, la empresa complementará hasta el 50% del salario bruto mensual, durante los tres primeros días.

*Artículo 32. – Póliza de accidentes de trabajo.*

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores por la cantidad por indemnización estipulada en el Convenio Sectorial de ámbito nacional 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.

*Artículo 33. – Conflictos con los usuarios.*

En caso de conflictos que adquieran estado judicial de empleados de la empresa con usuarios del servicio, con motivo de éste, aquella proporcionará abogado y procurador, y sufragará los gastos que estos originen, para que defiendan al trabajador o trabajadores implicados.

*Artículo 34. – Jubilación.*

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 2/2015, de 23 de octubre.

Igualmente, de conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador perceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

El trabajador que cause baja voluntaria por jubilación anticipada y total y con una antigüedad de al menos 10 años, tendrá derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala:

60 años: 6 meses de vacaciones.

61 años: 5 meses de vacaciones.

62 años: 4 meses de vacaciones.

63 años: 3 meses de vacaciones.

64 años: 2 meses de vacaciones.

*Artículo 35. – Plan de igualdad.*

En el marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, publicada el 23 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado un Plan de Igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla de Estacionamientos y Servicios, S.A. resulta mayoritaria, teniendo como ámbito de aplicación a la totalidad de la empresa.

*Artículo 36. – Ropa de trabajo.*

Al ingreso del trabajador en la empresa y dependiendo de la época del año, en los meses de mayo y septiembre, se entregará como dotación de ropa de trabajo de uso obligatorio las siguientes prendas:

| *Verano* | *Invierno* |
|---|---|
| 2 camisas | 2 polos térmicos |
| 2 pantalones | 2 pantalones |
| 1 jersey | 1 jersey |
| 1 chaleco reflectante | 1 corbata |
| 1 par de zapatos | 1 par de botas |
| 1 chubasquero | 1 parka |
| | 1 gorro |
| | 1 par de guantes |
| | 1 braga para el cuello |

Anualmente se le dará:

| *Verano* | *Invierno* |
|---|---|
| 1 pantalón | 1 pantalón |
| 2 camisas | 2 camisas |
| 1 par de zapatos | 1 par de botas |

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

El trabajador deberá usar las últimas prendas facilitadas por la empresa.

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.

CAPÍTULO VI. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

*Artículo 37. – Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados 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 las disposiciones legales y el Convenio Colectivo aplicable.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

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

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el artículo 35 y 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 que guarden, de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

*Artículo 38. – Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferior a treinta minutos, sin que exista causa justificada.

b) El abandono del centro o 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 de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

c) 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 debidamente la imposibilidad de hacerlo.

d) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.

f) La falta de aseo o limpieza personal.

g) La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.

h) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.

i) No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o la necesidad de este, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

j) 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.

k) Reunirse dos o más controladores/vigilantes en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.

l) Realizar la incorporación al servicio desde lugar distinto al asignado.

m) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

n) De cara a la relación con el ciudadano y de imagen que debemos de dar en todo momento, solo se utilizará el teléfono móvil personal para casos de urgencia o debidamente justificados.

ñ) Será obligatorio llevar las últimas prendas de vestuario entregadas por la empresa.

*Artículo 39. – Faltas graves.*

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.

b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.

c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La falta notoria de respeto y consideración al público.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.

g) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

j) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

l) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.

m) Proporcionar falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.

n) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

o) Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.

p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

r) Uso de auriculares.

s) El error en la introducción de los datos en la denuncia (matrícula, modelo vehículo, etc.) por un máximo de dos veces en un mes o de tres veces en un periodo de tres meses.

*Artículo 40. – Faltas muy graves.*

Se consideran faltas muy graves:

a) Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el periodo de tres meses o de veinte en seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona durante actos de servicio.

d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, etc.

e) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.

f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.

g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.

h) El abuso de autoridad.

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

j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.

k) La desobediencia continua y persistente.

l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la Empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.

n) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el trabajador, sus compañeros o terceras personas.

*Artículo 41. – Aplicación de las sanciones.*

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

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

C) Faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

b) Despido.

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

El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

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

3. – Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

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

4. – En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados Sindicales de su empresa, si los 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 los representantes del personal.

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

CAPÍTULO VII. – DERECHO DE REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL Y SINDICALES

*Artículo 42. – Derechos de representación.*

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente a un determinado Sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos Delegados de Personal o Miembros de Comités de Empresa que participen como miembros titulares en las Comisiones Negociadoras de los Convenios Colectivos les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración, siempre que el referido Convenio Colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los trabajadores de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, si lo hubiere, o por el trabajador del centro o establecimiento promotor de la misma, siempre que con carácter previo se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la Empresa o centro de trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos centros de trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso se acordará por parte de los promotores con la Dirección el momento de celebración de la Asamblea así como su duración aproximada.

El empresario facilitará local adecuado si el centro de trabajo no reuniere las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte del empresario la autorización de la celebración de una Asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubieren transcurrido menos de dos meses desde la última Asamblea celebrada en el centro de trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las Asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los trabajadores de la empresa, establecimiento o centro de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 21, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómica o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporarán a sus puestos de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

*Artículo 43. – Información a Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes, se reconoce a los Comités de Empresa y a los Delegados de Personal derecho a:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

Sobre los despidos objetivos para efectuar su seguimiento.

Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la propia explotación y ventas, sobre el programa o presupuesto previsto y sobre la evolución del empleo en su ámbito específico.

Anualmente, en aquellas empresas que revistan la forma de sociedad mercantil, conocer y tener a su disposición el balance, cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Con carácter previo a su ejecución por las empresas, sobre la reestructuración de las mismas o de sus centros de trabajo, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslados de todas o parte de las instalaciones empresariales, otras modificaciones colectivas y sustanciales de los contratos de trabajo de sus trabajadores, así como sobre los planes de formación profesional de las empresas.

En función de la materia que se trate:

Sobre implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

Sobre la fusión, absorción o modificación del estado jurídico de la empresa, cuando ello suponga incidencia que afecte de forma significativa al volumen del empleo adquirido.

Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen, así como de los documentos relativos a la liquidación por finalización de la relación laboral.

Sobre sanciones por faltas graves y muy graves y, en especial, sobre despidos.

En relación a estadísticas sobre índice de absentismos y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, movimiento de ceses e ingresos y ascensos y boletines de cotización TC-1 y 2 a la Seguridad Social.

B) A ejercer una labor de control o supervisión sobre las siguientes materias:

El cumplimiento de las normas vigentes sobre materia laboral y de Seguridad Social, así como sobre los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando cuantas acciones legales crea oportunas ante la empresa y los organismos específicos o tribunales.

La ejecución y realización de los planes de formación aplicables en el ámbito de las empresas.

La contratación laboral en el ámbito de la empresa por medio de la documentación que preceptivamente se le entrega.

Ostentar la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, en tanto que representantes de los trabajadores de las empresas usuarias, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios a éstas. En ningún caso podrá suponer esta representatividad una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante las mismas reclamaciones de trabajadores respecto a la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.

En conjunción con la Dirección, sobre el cumplimiento de las medidas implantadas en orden al mantenimiento e incremento de la rentabilidad y productividad de las instalaciones y de las empresas.

El cumplimiento de los principios de no discriminación, de igualdad de sexos y de oportunidades y de una política racional de fomento del empleo. Velarán en concreto porque las condiciones laborales se acomoden a la normativa vigente sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos y a las prescripciones que los reglamentos que la desarrollen establezcan.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, individualmente o en conjunto, observarán sigilo profesional en lo referente a información confidencial que en razón de su cargo conozcan de las empresas, aun después de abandonar el cargo, y en especial en todas aquellas cuestiones que la Dirección califique de materia reservada.

*Artículo 44. – Cuota sindical.*

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se hará entrega a la Dirección de un documento manuscrito y/o firmado por el trabajador en el que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la Central Sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorro a la que se debe transferir la cantidad detraída.

La Dirección de las empresas entregará copia del listado de transferencia a la representación del Sindicato.

*Artículo 45. – Garantías sindicales de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal.*

Ningún miembro del Comité de Empresa ni Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente de la expiración de su mandato, salvo que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base o tenga su fundamento en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado,

el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal y el Delegado Sindical de la Organización a la que pertenezca, en el supuesto de que se conociera por la Dirección de la Empresa su Sección Sindical.

Tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto al resto de trabajadores, en los supuestos de suspensión o rescisión de contratos por causas tecnológicas, económicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el ámbito interno de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal funcionamiento de la actividad empresarial aquellas publicaciones de interés laboral o social. La ejecución de tales tareas se realizará de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Dispondrán del crédito horario de horas mensuales retribuidas que la Ley determina en razón de su cargo y volumen de la empresa. Se podrá, a nivel de una misma empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios de sus compañeros, sin que se rebase el máximo total que por Ley corresponda en razón de todos y cada uno de ellos, pudiendo en tal caso quedar relevado de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. Esta circunstancia deberá ser previamente comunicada a la empresa indicando el periodo de tiempo en que se procederá a la acumulación.

Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas del crédito horario sindical de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

*Disposiciones finales. –*

Primera: El incremento salarial pactado para el año 2018 será de 1 punto, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2017.

* * *

ANEXOS

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 BURGOS

*Vigencia: 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2017*

| *Categorías* | *Salario base (mensual)* | *Plus asistencia (mensual)* | *P. transporte (mensual)* | *Pagas extras Ver/Nav/Ben* | *Total anual* |
|---|---|---|---|---|---|
| Oficial 1.ª Mantenimiento | 829,18 | 277,66 | 103,69 | 829,18 | 17.013,90 |
| Controlador | 796,69 | 128,94 | 103,69 | 796,69 | 14.741,91 |
| Aux. Administrativo | 785,20 | 157,41 | 103,69 | 785,20 | 14.911,20 |

121 - RECAUDACIÓN: 55,42 euros/mes.

117 - ENGANCHE: 122,84 euros/mes.

* * *

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 BURGOS

*Vigencia: 1 de enero de 2018 a 31 de diciembre de 2018*

| *Categorías* | *Salario base (mensual)* | *Plus asistencia (mensual)* | *P. transporte (mensual)* | *Pagas extras Ver/Nav/Ben* | *Total anual* |
|---|---|---|---|---|---|
| Oficial 1.ª Mantenimiento | 837,48 | 280,44 | 104,73 | 837,48 | 17.184,24 |
| Controlador | 804,66 | 130,23 | 104,73 | 804,66 | 14.889,42 |
| Aux. Administrativo | 793,06 | 158,99 | 104,73 | 793,06 | 15.060,54 |

121 - RECAUDACIÓN: 55,97 euros/mes.

117 - ENGANCHE: 124,07 euros/mes.