



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 18 de febrero de 2016, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A. (expediente C-007/2016, código 33001872011991), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 18 de enero de 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 18 de febrero de 2016.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D. (autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015), el Director General de Trabajo.—Cód. 2016-01925.

ACTA DE ACUERDO FINAL

Representación Social:

D. Jesús José Díaz Fernández.

— Asesores UGT:

D. Iván López Reguero.

Doña Eva Araujo García.

Representación Empresarial:

D. Luís Manuel Jiménez Sánchez.

D. Carlos Izquierdo Robredo.

En la ciudad de Oviedo, siendo las 13.00 horas del día 18 de enero de 2016, se reúnen en los locales de la Empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U., la Comisión Paritaria del Convenio, al objeto de someter a la aprobación de las partes, los siguientes acuerdos.

Después de diversas deliberaciones, las partes acuerdan:

1. Aprobar el texto y tablas definitivas del convenio colectivo provincial de Oviedo para los servicios de estacionamiento regulado de vehículos, mediante aparatos de expendedores de tickets.

2. La vigencia del presente convenio será de cuatro años y se extenderá del 1 de enero del 2013 al 31 de diciembre de 2016.

3. Dar traslado de este acuerdo a la Autoridad Laboral, para su registro y su posterior publicación en el BOPA.

Sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión, firmando los presentes en prueba de conformidad.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. CON SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTO REGULADO DE VEHICULOS, MEDIANTE APARATOS EXPENDEDORES DE TICKETS, DE LA CIUDAD DE OVIEDO

Capítulo I. Normas generales

Artículo 1.º—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 U.G.T.

Artículo 2.º—Ámbito de aplicación: Personal funcional y territorial.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en estacionamientos regulados de vehículos mediante aparatos expendedores de tickets conforme al contrato entre la empresa y el Excmo. Ayuntamiento de Oviedo.

Artículo 3.º—Vigencia.

El Convenio fruto de esta negociación, entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, excepto los efectos económicos que se retrotraerán al 1 de enero de 2013.

Artículo 4.º—Duración.

La duración del presente convenio será de cuatro años y se extenderá desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016.

Artículo 5.º—Denuncia.

Sin necesidad de denuncia previa al término de la vigencia del presente, este convenio quedará automáticamente denunciado, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del siguiente convenio colectivo dentro del mes siguiente a su finalización.

Artículo 6.º—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.

En el supuesto de que la Autoridad laboral no aprobará alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, manteniéndose el resto.

Artículo 7.º—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 éstas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 8.º—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.º—Comisión Mixta de Interpretación

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio compuesta por un representante de la Empresa y otro de los trabajadores, 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 sobre las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación de este Convenio.

La validez de los acuerdos de la comisión paritaria requerirá la unanimidad de las partes.

Con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en el seno de la comisión paritaria, ambas partes se someten al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Asturias (AISECLA), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, acordando su adhesión al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

En caso de continuar el desacuerdo de las partes, una vez sometido a la consideración de la comisión paritaria, en las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el citado Artículo, aquellas resolverán sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Asturias (AISECLA), o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.



Artículo 10.º—*Legislación supletoria.*

A todas las cuestiones que no estén previstas ni reguladas en el presente Convenio, les serán de aplicación, 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, y demás legislación laboral de aplicación al caso de que se trate, en tanto no se oponga a lo pactado en este Convenio.

Capítulo II. Organización y condiciones de trabajo

Artículo 11.º—*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.

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo con arreglo a lo establecido en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 12.º—*Empleo.*

La empresa ajustará la plantilla para garantizar el normal desarrollo de la jornada de trabajo que se pacte y que permita cumplir el sistema de descanso acordado, contratando a tal efecto el personal necesario. Al grupo de trabajadores que cubra estas eventualidades se les facilitará la contratación legal suficiente que favorezca su estabilidad en el empleo, entre estos trabajadores eventuales se dará preferencia para que cubran las vacantes fijas que se pudieran producir cuando se encuentren en igualdad de condiciones con candidatos ajenos.

La empresa no contratará por ETT a ninguna persona para cubrir puestos previstos en las categorías de este convenio, que vayan a realizar su trabajo por un período superior a cuatro semanas naturales, siempre que en la bolsa de trabajo que tiene la Empresa, no haya trabajadores que pudieran cubrir dicha necesidad. No existiendo ninguna restricción para categorías no incluidas en este convenio.

Cualquier modalidad de contrato de trabajo, a su terminación o prórroga, se notificará por escrito al contratado, con quince días de antelación a la finalización del mismo, dando cuenta al Delegado de Personal dentro de los diez posteriores.

Artículo 13.º—*Ingreso y cese del personal.*

En los ingresos de personal, comprendidos en el siguiente convenio, se observarán las normas vigentes en materia de contratación.

Asimismo el cese de cualquier trabajador, tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

El trabajador que desee causar baja voluntaria estará obligado a comunicarla en la Empresa por escrito, con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento, del plazo de preaviso, dará lugar a que el trabajador pierda de su liquidación el equivalente de ésta a tantos días cuantos fueren los días que lo redujo.

Artículo 14.º—*Vacantes.*

Cuando por necesidades del servicio se convoque una nueva plaza o vacante de superior categoría en la Empresa, se dará preferencia para cubrir dichas plazas, a la promoción interna de los trabajadores de la misma, cuando se encuentren en igualdad de condiciones con candidatos ajenos a esta.

De estos procesos de selección, se dará información puntual a la representación de los trabajadores.

Artículo 15.º—*Período de prueba.*

En los contratos de trabajo podrán figurar períodos de prueba que no excedan de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, es decir, que durante el mismo, ambas partes pueden desistir del contrato sin alegación de causa ni deberse entre sí indemnización.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

No estarán sujetos, al contenido de este artículo, los trabajadores que vienen realizando trabajos en la empresa de forma continuada y en la misma categoría, por períodos determinados y de forma eventual o interina.

Artículo 16.º—*Grupos profesionales.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se estructura en base al siguiente grupo profesional, en atención a las funciones primordiales que realizan. Las funciones definidas para el grupo profesional de explotación son a título enunciativo, pudiendo realizar otras tareas que se correspondan con las funciones de 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:

Grupo profesional de explotación:

Jefe del Servicio.

En posesión del correspondiente título, desempeña las funciones propias de su profesión.

Es responsable ante la Dirección de la Empresa, de todos y cada uno de los servicios de la misma. Con los conocimientos necesarios del servicio, manda sobre el personal a su cargo, adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios.

Tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de sus superiores y es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, así como de las gestiones que le sean encomendadas inherentes a su cargo.

Jefe de Equipo.

A las órdenes del Jefe del Servicio, tiene a su cargo al personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Posee conocimientos completos de las actividades y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina, y que se obtengan los rendimientos previstos.

Técnico Mantenimiento.

Con mando directo sobre el personal del taller si lo hubiera, y a las ordenes del Jefe del Servicio, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza, correspondiéndole la organización del trabajo del taller, dirige la reparación del material con la consiguiente responsabilidad sobre su realización e indica a los demás operarios la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar, y cuidado del mantenimiento en general de los equipos e instalaciones.

Conductor Vehículo-Grúa.

En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no necesitan elementos de taller, ejecutará las tareas que le hayan sido encomendadas por el Jefe del Servicio. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del Parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte y la carga y descarga de vehículos incorrectamente aparcados en la vía pública y su transporte al Parque de depósito de vehículos, ocupándose también del cuidado y limpieza de la grúa, así como el engrase de la misma.

Vigilante.

Trabajador que se ocupa de desarrollar las funciones que se detallan a continuación, siguiendo las instrucciones emanadas por la Empresa.

1.º Efectuar el control de los vehículos que estén estacionados en la zona que tiene asignada, asegurándose de que cumplan las normas de la Ordenanza Municipal vigente.

2.º Efectuar el control de las plazas de la zona asignada, así como, el control de las máquinas expendedoras de tickets, en cuanto al buen estado de funcionamiento y conservación, advirtiendo de cualquier anomalía al servicio de mantenimiento.

3.º Deberá estar en su puesto de trabajo con la uniformidad correcta y atenderá las solicitudes de información de los usuarios, siempre que estas no interfieran en el desarrollo de sus funciones.

4.º Cada vigilante irá provisto de los medios necesarios, en perfecto estado de funcionamiento, tanto para comunicarse con la Empresa, como para las denuncias que corresponda tramitar y posteriormente ratificar.

5.º Informar al Jefe de Equipo de toda anomalía e incidencia que se produzca en la zona asignada, ya sea con el estacionamiento regulado o bien con otras circunstancias del tráfico u orden público, con el fin de conseguir una respuesta inmediata y si es preciso, ponerlo en conocimiento de las fuerzas de orden público.

6.º Avisar a la emisora base o Jefe de Equipo, para que se proceda a la retirada de los vehículos, en los casos que correspondan.

Auxiliar Administrativo.

Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe o a un oficial administrativo, realizará trabajos de carácter auxiliar o secundario, que solo requieren conocimientos generales de las técnicas administrativas.

Se adscriben a esta categoría los operarios de máquinas contables y mecanógrafos.

Artículo 17.º—*Movilidad funcional.*

Respecto a la movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el R.D. legislativo 2/2015 de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, o norma que lo sustituya, en cada momento.

Artículo 18.º—*Subrogación de los servicios:*

Se estará a lo dispuesto a lo establecido en el convenio colectivo General de ámbito Estatal para el sector de Regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamiento, o norma que lo sustituya en cada momento.



Artículo 19.º—*Jornada de trabajo y horario:*

La jornada laboral será en cómputo anual, de 1.731 horas o la que en su momento se establezca en el convenio supletorio.

La jornada de Trabajo Efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el centro de trabajo que serán las que para los distintos servicios establezca en cada momento el Ayuntamiento de Oviedo dentro de los límites establecidos en la Ley.

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

Al personal que, por necesidades del Servicio Público que realiza la Empresa, le corresponda trabajar los Domingos y Festivos, disfrutará su descanso en otro día de la semana. Los trabajadores que de mutuo acuerdo deseen cambiar un día de descanso, pueden solicitarlo por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 24 horas.

La Empresa confeccionará un cuadrante anual con los días de trabajo, descansos y días de vacaciones a fin de cuadrar la jornada anual pactada. Los trabajadores podrán cambiar entre ellos los descansos, siempre que sean equivalentes y no alteren la jornada pactada. La Empresa estudiará la posibilidad de un cambio de descanso de un trabajador siempre que este así lo solicite. Con carácter general los descansos serán rotativos, correlativos y hacia adelante.

En caso de que por necesidades del servicio se re programe el descanso de un trabajador, este dentro de las 48 horas siguientes, solicita el día en el que se le programa el descanso, la Empresa accederá al mismo siempre que el servicio lo permita.

El horario normal de trabajo se prestará de lunes a viernes de 9 horas a 14 horas y de 16.30 horas a 20 horas y los Sábados de 9 horas a 14 horas, excepto festivos. En función de las necesidades propias del servicio, como las operaciones de recaudación u otros, la Empresa podrá establecer horarios especiales para su ejecución. El horario normal para la recaudación será de 6 horas a 14 horas, este horario podrá modificarse bajo solicitud del trabajador y consentimiento de la Empresa, y en caso de coincidir en horario nocturno, no suponga un incremento económico por nocturnidad para la Empresa.

En el supuesto de que el Ayuntamiento de Oviedo decidiera considerar inhábiles los servicios de O.R.A. los días 24 y 31 de diciembre, estos serán considerados como festivos y no recuperables para los trabajadores.

Al inicio y finalización de la jornada, se procederá a fichar mediante un reloj o similar.

El personal que se presente en el puesto de trabajo con 45 minutos o más de retraso sobre su horario, no entrará a trabajar, considerándose como falta de asistencia al mismo.

En caso de solicitar reducción de jornada se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Artículo 20.º—*Reparto horario.*

El comienzo de las jornadas, lo realizarán los vigilantes en el vestuario correspondiente, una vez uniformados y dispuestos a comenzar su trabajo efectivo, en el horario establecido. La Empresa podrá trasladar a todos o a algunos de los vigilantes hasta su zona o bien éstos se desplazarán caminando hasta la zona asignada por el itinerario establecido previamente por la empresa, una vez en la zona se procederá a efectuar un fichaje de llegada en una máquina de su zona, o en los equipos electrónicos facilitados.

Al mediodía los vigilantes efectuarán la salida y entrada, en su horario establecido, en el centro de trabajo, encargándose de llevar y traer los equipos, en donde realizarán el fichaje de jornada, asimismo realizarán un fichaje de salida y entrada en una máquina de la zona asignada, o en los equipos electrónicos facilitados, con el tiempo suficiente según horarios y bloques de zonas especificadas a continuación, para cumplir su horario en el centro de trabajo. Estos fichajes señalarán el inicio o fin de la vigilancia en zona. Los desplazamientos entre el vestuario y las zonas se realizarán por los itinerarios establecidos previamente por la empresa.

Por la tarde se realizará un fichaje de fin de vigilancia en zona, según horarios y zonas especificadas y se finalizará la jornada en el centro de trabajo a la hora establecida. Desde el fichaje en zona, el vigilante se desplazará hasta el vestuario por el itinerario establecido por la empresa, disponible para finalizar allí la jornada después de depositar y dejar preparados los equipos, y realizar las gestiones encomendadas.

Mientras permanezca la actual organización del servicio, se establecen cinco bloques de zonas diferenciados y que se definen a continuación:

La actual disposición de los bloques A, B, C, D, E es la siguiente: susceptible de modificación por la distribución de las máquinas y cambios en zonas azules.

Bloque A: Actuales zonas 13,14 y 15.

Bloque B: Actuales zonas 17 y 18.

Bloque C: Actuales zonas 10, 12, y 16.

Bloque D: Actuales zonas 1, 2, 5, 7, 8, 9, y 11.

Bloque E: Actuales zonas 3, 4 y 6.

El Bloque A, realizará el fichaje en zona con 30 minutos de antelación sobre el final de la jornada según el horario establecido.



El bloque B, realizará el fichaje en zona con 35 minutos de antelación sobre el final de la jornada según el horario establecido si el desplazamiento se realiza andando, en caso de realizarse en un vehículo, este horario se establecerá en 15 minutos.

El Bloque C, realizará el fichaje en zona con 20 minutos de antelación sobre el final de la jornada según el horario establecido.

El bloque D, realizará el fichaje en zona con 15 minutos de antelación sobre el final de la jornada según el horario establecido.

El bloque E, realizará el fichaje en zona con 10 minutos de antelación sobre el final de la jornada según el horario establecido.

En caso de que la Zona Asignada a algún vigilante esté compartida y en su cuadrante figure más de una zona a realizar, ésta pertenecerá al bloque que contenga la primera zona que le figure. Por ejemplo si se le asigna a un vigilante la zona compartida 3-2, se entenderá que pertenece al bloque E, pues figura la zona 3 en primer lugar. Por el contrario si viniera la zona reflejada como 2-3, pertenecería al Bloque D. No se podrá salir desde la zona del segundo número con el horario del primero.

Al comienzo de la jornada, la empresa mantendrá los vestuarios abiertos al menos quince minutos antes de comenzar la misma, con el fin de permitir a los trabajadores el cambio de vestuario, asimismo, mantendrá el vestuario abierto el mismo tiempo después de finalizar la jornada, con el fin de facilitar a los trabajadores el cambio de vestuario y aseo personal.

Artículo 21.º—*Festivos.*

Serán los 14 festivos establecidos en el calendario oficial de fiestas tanto de ámbito nacional, regional y local.

Artículo 22.º—*Vacaciones.*

Todo el personal afecto al presente convenio, tendrá derecho a una vacación anual de 31 días naturales, o la parte proporcional de las mismas en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

La retribución de las mismas comprenderá los conceptos económicos de salario base, plus complementario y transporte y la antigüedad a quién le corresponda.

El período vacacional, comprenderá todo el año natural, si bien los trabajadores podrán disfrutar de 21 días de sus vacaciones anuales entre los meses de junio y septiembre, ambos inclusive, adaptando el período con la última semana de mayo y la primera de octubre, comenzando dicho período el Lunes.

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural y empezarán a disfrutarse en día laborable.

No se descontará a efectos de la duración de las vacaciones, el tiempo de permanencia en I.T.

Se establecerá un turno rotativo de disfrute de vacaciones, en el caso de que no se pueda confeccionar un calendario en consonancia con los deseos de cada trabajador.

La Empresa publicará el calendario de vacaciones antes de fin de año.

Establecido el calendario de vacaciones, se abrirá un período de 15 días naturales, durante el cual, los trabajadores podrán permutar sus períodos de vacaciones previo acuerdo entre ellos, y con la aprobación por parte de la Empresa.

Transcurrido el plazo de 15 días, se publicará la lista definitiva de vacaciones.

Artículo 23.º—*Licencias y permisos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio, pudiendo disfrutarlas juntamente con el período de vacaciones.
- b) Tres días naturales, en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el tiempo será de cuatro días.
- c) Un día natural, por traslado del domicilio habitual.
- d) Un día natural, al año, u opcionalmente solicitar este permiso por las horas necesarias hasta ocho horas, como equivalente a una jornada, para acompañamiento al médico de familiares de primer grado.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público personal.
- f) Por el tiempo indispensable, para la asistencia y consulta médica a facultativos de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo.
- g) Por el tiempo indispensable, para asistir a exámenes para la obtención del título oficial y carnet de conducir.



- h) Tres días sin retribuir sin que pueda suponer la ausencia de más de 2 trabajadores en el mismo período. Se avisará con siete días de antelación.
- i) Un día natural por boda de pariente de primer grado.
- j) El trabajador que lo solicite tendrá derecho a concesión de una licencia sin sueldo, de 30 días ininterumpidos, que se concederán salvo necesidades del servicio, debiendo solicitarse con 30 días de antelación y no podrá disfrutarse más del 5% de la plantilla.
- k) Dos días naturales por fallecimiento de tíos o primos.
- l) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Esta licencia no se concederá en caso de conflicto colectivo.

En lo no dispuesto anteriormente, se estará a lo establecido en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24.º—*Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente en cada momento.

Artículo 25.º—*Anticipos.*

Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta sobre el trabajado ya realizado, hasta el día 10 de cada mes, y será abonado como máximo cinco días después de dicho día.

Artículo 26.º—*Pago de salarios.*

La Empresa abonará la retribución mensual a todos los trabajadores, mediante transferencia bancaria, antes del día 9 del mes siguiente a su devengo.

Capítulo III. Condiciones económicas

Las condiciones económicas serán las que para cada categoría se establecen en la tabla salarial anexa de acuerdo con los artículos siguientes:

Artículo 27.º—*Salario base.*

El Salario Base se entenderá como el concepto más importante de la nómina. Para el personal afecto al presente Convenio será el especificado en las tablas salariales anexas. Su devengo será mensual.

Artículo 28.º—*Antigüedad.*

El complemento de antigüedad queda establecido en dos bienios del 5% y posteriores quinquenios, del 10%, teniendo en cuenta que la acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, exceder del treinta por ciento. Comenzará a devengarse desde el día de ingreso en la Empresa y los efectos económicos se computarán a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla. Se aplicará sobre vacaciones y gratificaciones extraordinarias aplicada sobre el sueldo base de las Tablas Salariales adjuntas.

Artículo 29.º—*Plus complementario.*

Este complemento salarial es de índole funcional y su recepción depende de un rendimiento normal y correcto dentro de las características del puesto de trabajo asignado. Su importe será el que señala para cada categoría y actividad en las tablas salariales anexas.

Este plus se percibirá en los supuestos de licencias retribuidas.

Artículo 30.º—*Plus de recaudación.*

Se establece un Plus de Recaudación, para el personal que realice dicha función, o la parte proporcional del mismo, en función del tiempo dedicado a este servicio, de acuerdo a los importes de las tablas salariales anexas.

Artículo 31.º—*Plus de transporte.*

Para suplir los gastos ocasionados por el desplazamiento al centro de trabajo, se establece un plus de transporte de carácter extrasalarial, en la cuantía señalada en las tablas salariales anexas.

Artículo 32.º—*Horas extraordinarias.*

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio se abonará de acuerdo con el valor fijado para las mismas en la tabla salarial anexa para cada categoría profesional, que se actualizarán con el mismo porcentaje que el pactado en tablas.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, quince al mes y ochenta al año. Sin embargo no se tendrá en cuenta para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.



Artículo 33.º—*Pagas extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias, denominadas "Verano", "Navidad" y "Marzo", en las cuantías de 30 días de salario base más antigüedad, o la parte proporcional de las mismas, en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

El período de devengo, será el siguiente:

Extra "Verano": Del 1 de enero al 30 de junio.

Extra "Navidad": Del 1 de julio al 31 de diciembre.

Extra "marzo": Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las fechas de abono, serán las siguientes:

Extra Verano: El 15 de julio.

Extra Navidad: Antes del 20 de diciembre.

Extra marzo: Antes del 15 de marzo del año siguiente al día de 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 IV. Mejoras asistenciales

Artículo 34.º—*Complementos en situación de I.T.*

La empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la siguiente forma:

- I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, 100% de las retribuciones de un mes normal de trabajo por los conceptos de Salario base, antigüedad y pluses complementario y transporte, desde el primer día de la baja y mientras dure la misma.
- En caso de hospitalización, y solo mientras dure la hospitalización, igual que en el supuesto anterior.
- I.T. derivada de enfermedad común, se complementará igual que el primer supuesto desde el día 6 de la fecha de la baja.

El apartado c), tendrá afectos desde el momento de la firma del convenio.

Artículo 35.º—*Póliza de accidentes.*

La Empresa suscribirá póliza de Seguros que permita a cada trabajador las indemnizaciones que se especifican en las contingencias siguientes:

Muerte por accidente (comprenden la muerte por accidente, tanto derivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional): 21.000 €.

Invalidez permanente absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo: 21.000 €.

Invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo: 12.000 €.

En cualquier supuesto se requerirá para la determinación de la invalidez absoluta y gran invalidez, la expresa declaración por la Dirección Provincial del INSS, Juzgado de lo Social, en su caso, ya que a todos los efectos a ellos compete la calificación de la incapacidad.

En cada una de estas contingencias la determinación de la indemnización a percibir se fijará en función de lo pactado en el Convenio vigente en el momento del hecho causante.

En caso de muerte la indemnización que se señala corresponderá a los herederos de los trabajadores mientras que en el caso de Incapacidad Permanente Absoluta, total y Gran Invalidez la indemnización corresponderá al trabajador afectado.

Artículo 36.º—*Retirada del permiso de conducir.*

Si en el cumplimiento del Servicio que se le encomiende, un conductor causara algún accidente no temerario que diera lugar a que se le retirara temporalmente el permiso de conducir, la Empresa le mantendrá la categoría profesional y salarios correspondientes que tuviese, asegurándole una ocupación lo mas acorde posible con la profesión en tanto la sentencia no sea firme.

Las decisiones que tome la Empresa, cuando la sentencia sea firme serán comunicados al Delegado de Personal.

Artículo 37.º—*Asistencia legal.*

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla este trabajo, la empresa proporcionará la asistencia legal necesaria a los trabajadores en el supuesto de citaciones judiciales del personal como consecuencia de incidencias producidas en el desarrollo de su trabajo o fuera del mismo, si se demuestra que es debido a este. La Empresa estará obligada también a la asistencia Letrada en las reclamaciones del trabajador a terceras personas, en relación con el trabajo y siempre que existan pruebas que permitan su defensa en el juicio.



Todo trabajador que acuda a un juzgado o comisaría en día de descanso o de vacaciones siempre que sea por motiva laboral, salvo por iniciativa propia, se le compensara con otro período equivalente de descanso al tiempo empleado.

Artículo 38.º—Plan de igualdad.

En el marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, 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 39.º—Formación.

En esta materia se estará a dispuesto en lo que se establezca en la legislación vigente, así como lo establecido en el convenio nacional.

Artículo 40.º—Prendas de trabajo.

Los trabajadores recibirán como dotación de ropa de trabajo, las siguientes prendas, que irán con los correspondientes escudos cosidos, con la periodicidad que se detalla:

Categoría	Denominación	Duración
Vigilantes		
2	Pantalones	1 año
1	Anorak con forro indep.	3 años
3	Camisa o polo m/l	2 años
3	Camisa o polo m/c	2 años
1	Cinturón color negro	4 años
3	Pares de calcetines	1 año
1	Par de botas	1 año
1	Jersey	3 años
1	Chubasquero ligero	3 años

Técnico Mantenimiento y Jefe de Equipo: Anorak cada tres años.

La Empresa entregará la ropa de verano, antes del 1 de junio, y la ropa de invierno antes del 15 de septiembre.

Cuando exista un cambio de uniformidad se adelantará en la primera entrega, los pantalones del año siguiente.

La conservación de las prendas de trabajo en perfecto estado de presentación es a cargo de los trabajadores. Cuando por cualquier causa, alguna prenda de trabajo deba ser sustituida durante su período de duración, la Empresa facilitará dicha prenda en el plazo más breve posible siendo a cargo del trabajador el coste de la nueva prenda, excepto cuando el deterioro sea debido a causas excepcionales o justificadas.

A estos fines el personal uniformado percibirá por día efectivamente trabajado, la cantidad que en concepto de prendas de trabajo figura en las Tablas Salariales anexas. De dichas percepciones se descontarán en su caso las reposiciones de ropa citadas en el párrafo anterior.

El personal que cese en la Empresa antes del vencimiento de la duración de las prendas de trabajo devolverá dicha prenda en el estado de conservación adecuado, aplicándose, en caso contrario el descuento antedicho, en el libramiento de liquidación.

Los trabajadores dispondrán de una taquilla para cambiarse de ropa a la entrada y salida del trabajo.

Artículo 41.º—Jubilación anticipada.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente en la empresa, con una antigüedad de diez años, como mínimo, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la escala definida en este artículo. El disfrute de las vacaciones podrá hacerse efectivo cuando lo solicite el trabajador, debiendo comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de vacaciones, de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho.

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.

Las mensualidades se abonarán con independencia de los años de servicio en la Empresa.

Artículo 42.º—Jubilación parcial.

Los trabajadores de edad inferior a 65 años interesados en la jubilación parcial, y siempre que reúnan los requisitos legales necesarios, deberán comunicarlo a la empresa con al menos cuatro meses de antelación a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese, siendo obligatorio para ésta su concesión concertando el pertinente contrato de rele-



vo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto ley 15/1998.

En el caso de la jubilación parcial será necesario un acuerdo escrito entre las partes en el que se fije la forma y el periodo de trabajo del porcentaje de jornada de alta en la empresa siempre de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En cualquier caso el inicio de la jubilación parcial coincidirá obligatoriamente con el primer día del mes que se trate.

Capítulo V. Salud y prevención de riesgos laborales

Artículo 43.º—*Seguridad y salud laboral.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y los diversos reglamentos que la desarrollan, y demás normativa vigente sobre la materia y que sea de aplicación, afectando igualmente a los trabajadores dichas medidas en cuanto a sus obligaciones en el cumplimiento de las normas legales.

Artículo 44.º—*Revisión médica.*

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el art. 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.

Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito de forma confidencial y en sobre cerrado dado su carácter privado.

El trabajador dispondrá del tiempo necesario para efectuar la revisión médica, según lo dispuesto en el calendario de la Mutua, considerándose el tiempo invertido como jornada laboral.

Capítulo VI. Representación sindical

Artículo 45.º—*Delegados de Personal.*

El funcionamiento, competencias y garantías de los Delegados de Personal serán las reguladas en la legislación vigente.

Capítulo VII. Régimen disciplinario

Artículo 46.º—*Tipificación de las faltas.*

Las faltas o acciones en que incurran los trabajadores al servicio de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

a) Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.—De una a tres faltas de puntualidad, hasta un total de 30 minutos durante un mes, sin que exista causa justificada por ello.
- 2.—No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 3.—El abandono del trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultará perjudicial para la Empresa ni perturbará el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
- 4.—Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.
- 5.—Falta de aseo o limpieza personal.
- 6.—La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir las condiciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de "graves" en caso de reincidencia.
- 7.—No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- 8.—Discutir sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si se produjera en presencia del público podrán considerarse falta grave.
- 9.—Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- 10.—Cambiar, mirar o revolver los armarios y perchas con las ropas de los compañeros sin la debida autorización.



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

12.—Cualquier otra de análoga naturaleza.

B) Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves:

1.—Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2.—Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin justificación.

3.—No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

4.—La simulación de Enfermedad o Accidente.

5.—La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivarán perjuicios notorios para la Empresa será considerada como muy grave.

6.—Falta notoria de respeto y consideración al público.

7.—Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

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

9.—Discusiones extrañas al trabajo que produjeran notorio escándalo.

10.—Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

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

12.—La disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.

13.—El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa.

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

15.—Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originan perjuicios a la Empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

16.—Ofender de palabra o amenaza a un compañero o a un subordinado.

17.—Cualquiera otra de análogo carácter.

C) Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1.—Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses o veinte durante un año.

2.—Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3.—El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a cualquier persona durante actos de servicio.

4.—Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones etc.

5.—La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

6.—La embriaguez durante el trabajo.

7.—Revelar a persona extraña a la Empresa datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo sensible perjuicio a la misma.

8.—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.

9.—La blasfemia habitual.

10.—Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

12.—La insubordinación.

13.—El originar injustificaciones riñas y peticiones.

14.—Los actos que merezcan la calificación de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal que incurra el acto.

15.—La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos o injustos.



16.—La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la dirección de la Empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando estas noticias tiendan a desprestigiar a la Empresa en la calle con la posibilidad de producirle perjuicios evidentes.

17.—La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores.

18.—Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas.

Artículo 47.º—*Sanciones.*

Las sanciones que la Empresa pueda aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a) Faltas leves:
 - Amonestación verbal
 - Amonestación por escrito
- b) Faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días
- c) Faltas muy graves:
 - Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional
 - Suspensión de empleo
 - Despido

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y la Empresa.

Cláusula adicional:

El incremento salarial pactado para cada año de vigencia del presente convenio, es como a continuación se indica:

- Año 2013 será del 0,2% sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2012.
- Año 2014 será del 1% sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2013.
- Año 2015 será del 1% sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2014.
- Año 2016 será del 1% sobre la tabla salarial vigente a 31 de diciembre de 2015.

ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A. 3302

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTO REGULADO DE VEHÍCULOS, MEDIANTE APARATOS DE EXPENDEDORES DE TICKETS, ASÍ COMO LA INMOVILIZACIÓN, RETIRADA Y TRASLADO DE VEHÍCULOS MAL ESTACIONADOS EN LA CIUDAD DE OVIEDO

Vigencia: 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013

Categorías	S. base mensual	P. complem. mensua	P. transporte mensual	P. trabajo mensual	Vacaciones	Pagos extras ver/nav/bene.	Total anual
Jefe de Servicio	1.463,80	915,04	70,26	-	2.449,10	2.449,10	36.736,50
Ofic. 2.ª Admtvo.	992,00	175,89	70,26	-	1.238,15	1.238,15	18.572,25
Aux. Admtvo.	907,19	156,60	70,26	-	1.134,05	1.134,05	17.010,75
Jefe de Equipo	1.003,53	185,49	70,26	-	1.213,05	1.213,05	18.704,28
Técnico Mantenimiento	1.003,53	170,98	70,26	6,63	1.194,03	1.194,03	18.541,52
Conductor Veh/Grua	908,46	145,48	70,26	6,63	1.079,23	1.079,23	16.756,05
Vigilante	858,75	126,57	70,26	13,20	1.026,26	1.026,26	15.861,62

P. recaudación: 92,00 €/mes

Valor horas extras	75%	100%
Jefe de Servicio	25,67	29,31
Oficial 2.ª Admtvo.	17,70	20,39
Aux. Administrativo	15,96	18,36
Jefe de Equipo	17,70	20,39
Tecnico Mantenimiento	17,70	20,39
Conductor Veh/Grua	16,12	18,41
Vigilante	15,26	17,28



ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A. 3302

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTO REGULADO DE VEHÍCULOS, MEDIANTE APARATOS DE EXPENDEDORES DE TICKETS, ASÍ COMO LA INMOVILIZACIÓN, RETIRADA Y TRASLADO DE VEHÍCULOS MAL ESTACIONADOS EN LA CIUDAD DE OVIEDO

Vigencia: 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014

Categorías	S. base mensual	P. complem. mensua	P. transporte mensual	P. trabajo mensual	Vacaciones	Pagas extras ver/nav/bene.	Total anual
Jefe de Servicio	1.478,44	924,20	70,97	-	2.473,61	2.473,61	37.104,15
Ofic. 2.ª Admtvo.	1.001,92	177,65	70,97	-	1.250,54	1.250,54	18.758,10
Aux. Admtvo.	916,27	158,17	70,97	-	1.145,41	1.145,41	17.181,15
Jefe de Equipo	1.013,57	187,35	70,97	-	1.225,19	1.225,19	18.891,55
Técnico Mantenimiento	1.013,57	172,69	70,97	6,70	1.205,98	1.205,98	18.727,15
Conductor Veh/Grua	917,55	146,94	70,97	6,70	1.090,03	1.090,03	16.923,88
Vigilante	867,34	127,84	70,97	13,34	1.036,53	1.036,53	16.020,51

P. recaudación: 92,92 €/mes.

Valor horas extras	75%	100%
Jefe de Servicio	25,93	29,61
Oficial 2.ª Admtvo.	17,88	20,60
Aux. Administrativo	16,12	18,55
Jefe de Equipo	17,88	20,60
Técnico Mantenimiento	17,88	20,60
Conductor Veh/Grua	16,29	18,60

ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A. 3302

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTO REGULADO DE VEHÍCULOS, MEDIANTE APARATOS DE EXPENDEDORES DE TICKETS, ASÍ COMO LA INMOVILIZACIÓN, RETIRADA Y TRASLADO DE VEHÍCULOS MAL ESTACIONADOS EN LA CIUDAD DE OVIEDO

Vigencia: 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015

Categorías	S. base mensual	P. complem. mensua	P. transporte mensual	P. trabajo mensual	Vacaciones	Pagas extras ver/nav/bene.	Total anual
Jefe de Servicio	1.493,23	933,45	71,68	-	2.498,36	2.498,36	37.475,40
Ofic. 2.ª Admtvo.	1.011,94	179,43	71,68	-	1.263,05	1.263,05	18.945,75
Aux. Admtvo.	925,44	159,76	71,68	-	1.156,88	1.156,88	17.353,20
Jefe de Equipo	1.023,71	189,23	71,68	-	1.237,45	1.237,45	19.080,62
Técnico Mantenimiento	1.023,71	174,42	71,68	6,77	1.218,04	1.218,04	18.914,54
Conductor Veh/Grua	926,73	148,41	71,68	6,77	1.100,94	1.100,94	17.093,25
Vigilante	876,02	129,12	71,68	13,48	1.046,90	1.046,90	16.180,90

P. Recaudación: 93,85 €/mes.

Valor horas extras	75%	100%
Jefe de Servicio	26,19	29,91
Oficial 2.ª Admtvo.	18,06	20,81
Aux. Administrativo	16,29	18,74
Jefe de Equipo	18,06	20,81
Técnico Mantenimiento	18,06	20,81
Conductor Veh/Grua	16,46	18,79
Vigilante	15,58	17,64



ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS S.A. 3302

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE ESTACIONAMIENTO REGULADO DE VEHÍCULOS, MEDIANTE APARATOS DE EXPENDEDORES DE TICKETS, ASÍ COMO LA INMOVILIZACIÓN, RETIRADA Y TRASLADO DE VEHÍCULOS MAL ESTACIONADOS EN LA CIUDAD DE OVIEDO

Vigencia: 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016

Categorías	S. base mensual	P. complem. mensual	P. transporte mensual	P. trabajo mensual	Pagas extras ver/nav/bene.	Total anual
Jefe de Servicio	1.508,17	1.196,60	72,40	-	1.508,17	37.850,55
Ofic. 2.ª Admtvo.	1.022,06	244,65	72,40	-	1.022,06	19.135,50
Aux. Admtvo.	934,70	219,80	72,40	-	934,70	17.526,90
Jefe de Equipo	1.033,95	241,15	72,40	-	1.033,95	19.271,85
Técnico Mantenimiento	1.033,95	220,90	72,40	6,84	1.033,95	19.104,09
Conductor Veh/Grua	936,00	190,03	72,40	6,84	936,00	17.264,40
Vigilante	884,79	171,10	72,40	13,62	884,79	16.343,67

P. Recaudación: 94,80 €/mes.

Valor horas extras	75%	100%
Jefe de Servicio	26,46	30,21
Oficial 2.ª Admtvo.	18,25	21,02
Aux. Administrativo	16,46	18,93
Jefe de Equipo	18,25	21,02
Técnico Mantenimiento	18,25	21,02
Conductor Veh/Grua	16,63	18,98
Vigilante	15,74	17,82