



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Apoio ao Emprego, Emprendemento e Economía Social

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo de empresas concesionarias de servizos municipais de aparcamento de estacionamento regulado en superficie e/ou retirada de vehículos da vía pública da provincia da Coruña

O 28 de marzo de 2023 tivo entrada no REGCON a solicitude de inscrición e publicación do Convenio Colectivo del sector de empresas concesionarias de servicios municipales de aparcamiento de estacionamiento regulado en superficie y/o retirada de vehículos de la vía pública de la provincia de A Coruña, suscrito entre UGT, CCOO y la asociación española de aparcamientos y garages (ASESGA), código de convenio 15002955011992.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm 255, do 24 de outubro de 2015) e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, (BOE núm.143, do 12 de xuño de 2010), así como na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60 de 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Promoción do Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición e publicación deste convenio, ao abeiro do Decreto 58/2022, do 15 de maio, polo que se establece a estrutura orgánica da Xunta de Galicia (DOG núm. 94, de 16 de maio de 2022) e no Decreto 123/2022, do 23 de xuño, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Promoción do Emprego e Igualdade (DOG núm. 130, de 08 de xullo de 2022).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. Inscribir o Convenio Colectivo del sector de empresas concesionarias de servicios municipales de aparcamiento de estacionamiento regulado en superficie y/o retirada de vehículos de la vía pública de la provincia de A Coruña
2. Ordenar a remisión do texto deste convenio colectivo ao Boletín Oficial da Provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 27 de abril de 2023

A xefa territorial de Promoción do Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baro

CONVENIO COLECTIVO LABORAL DE ÁMBITO PROVINCIAL DEL SECTOR DE EMPRESAS CONCESIONARIAS DE SERVICIOS MUNICIPALES DE APARCAMIENTO DE ESTACIONAMIENTO REGULADO EN SUPERFICIE Y Y/O RETIRADA DE VEHICULOS DE LA VÍA PÚBLICA DE LA PROVINCIA DE LA CORUÑA SUSCRITO ENTRE UGT (55,00%), CC.OO. (45,00%) Y LA ASOCIACION ESPAÑOLA DE APARCAMIENTOS Y GARAGES (ASESGA) reconociéndose mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.-Ámbito funcional.

El presente convenio se suscribe al amparo del artículo 83.1 y 83.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, obligando a las empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito funcional, personal y territorial.

El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas concesionarias de servicios municipales de ordenación y regulación de aparcamiento y/o retirada de vehículos de la vía pública y su posterior custodia y su personal en las categorías especificadas en el presente convenio.

ARTÍCULO 2.-Ámbito geográfico.

El ámbito geográfico del presente convenio se circunscribe a la provincia de A Coruña.

ARTÍCULO 3.- Vigencia y Duración

El convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el boletín oficial de la provincia, desde el 1 de enero de 2022 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026, si bien los efectos económicos se retrotraerán según se dispone en el presente texto.

ARTÍCULO 4.- Denuncia y prórroga.

Este convenio quedará denunciado automáticamente en noviembre de 2026, comprometiéndose las partes a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio en febrero de 2027.

En cualquier caso, este convenio se entenderá prorrogado en todo su articulado, tanto normativo como obligacional, siguiendo en vigor hasta que no se logre un acuerdo expreso al respecto, de otro que lo sustituya.

ARTÍCULO 5.-Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales vigentes en el momento de la firma del convenio alguno de los pactos del mismo, éste quedará nulo en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a negociarlo de nuevo.

En todo lo no previsto en este convenio se acudirá a lo dispuesto en el convenio colectivo de rango superior que por materia corresponda, siendo para las materias reservadas el convenio colectivo sectorial nacional según el artículo 10 y 11 del mismo, aplicándose de manera automática en el presente convenio desde la entrada en vigor del convenio sectorial nacional precitado.

Cláusula de descuelgue salarial.

Las empresas pertenecientes a este sector, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrán proceder a la inaplicación de las condiciones salariales en este convenio colectivo, cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 82.3 del E.T.

La inaplicación de las condiciones de trabajo se podrá producir por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, previo desarrollo de un periodo de consultas no superior a 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar las consecuencias de la aplicación de la medida.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Este acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa y de los delegados de personal o, en su caso, de las representaciones sindicales que en su conjunto representen a la mayoría de aquellos.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en las empresas, los trabajadores podrán atribuir la representación a una comisión de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa elegidos democráticamente o a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas aludidas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá superar la vigencia de este convenio colectivo.

En el caso de falta de acuerdo en el periodo de consultas, cualquiera de las partes afectadas podrá someter la discrepancia a comisión paritaria.

De no alcanzarse acuerdo en la comisión paritaria, las partes afectadas podrán recurrir al sometimiento de la discrepancia a los medios de solución extrajudicial de conflictos previstos en el AGA en los términos previstos en este.

ARTÍCULO 6.-Comisión paritaria.

1.-Las partes firmantes acuerdan constituir una comisión paritaria del convenio colectivo, integrada por cinco representantes por la parte social y cinco por la parte empresarial, pudiendo asistir asesores por ambas partes, pudiéndose reducir el número por acuerdo de ambas partes.

2.-Las funciones de la comisión paritaria serán:

- La aplicación e interpretación del convenio.
- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
- La resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del convenio.
- Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidos por las partes.
- Todas aquellas atribuidas por el Estatuto de Trabajadores y demás normativa vigente.

3.-Para que exista acuerdo se requerirá el voto acorde de la mitad más uno de los miembros de la comisión.

4.-De las reuniones celebradas por la comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las actas por la totalidad de los miembros asistentes a las mismas.

5.-La comisión se reunirá cuando lo solicite una de las partes, que deberá celebrarse en un plazo máximo de cinco días. Una vez convocada la reunión de la comisión paritaria para la resolución de las discrepancias referidas a la inaplicación o interpretación del convenio, tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del convenio, dispondrá de un plazo de 15 días hábiles para alcanzar un acuerdo o dictar una resolución. Durante dicho plazo al menos se deberá de celebrar un mínimo de 3 reuniones de la misma.

6.- En el supuesto de que no se haya podido dictar resolución por no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria, ambas partes quedarán obligadas a someterse al procedimiento de mediación establecido en el acuerdo interprofesional gallego (AGA) sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

7.- Se creará una comisión de seguimiento por cada empresa y centro de trabajo a petición de cualquiera de las partes, para tratar temas relativos al seguimiento del convenio en tales ámbitos.

8.- El domicilio de la comisión paritaria queda fijado en ASESga Pza. Sto Domingo, 1-1º A, 28013- Madrid

CAPÍTULO II.-JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 7.- Jornada Laboral.

La jornada laboral máxima será de 1.731 horas anuales para la totalidad del personal afectado por este convenio, respetándose en su caso, las jornadas inferiores reguladas en convenios colectivos de otros ámbitos.

ARTÍCULO 8.-Horarios.

Los turnos de trabajo podrán ser continuados o partidos; en aquellos que se realicen de forma continuada habrá un período de descanso de 30 minutos retribuidos.

Entre turno y turno de trabajo tendrán que transcurrir como mínimo 12 horas, salvo lo dispuesto en el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

Los días de descanso en cómputo anual serán los mismos para todo el personal.

La organización del trabajo es competencia de la empresa. Los cuadrantes del trabajo se negociarán, previa comunicación, entre el comité de empresa o delegados de personal y la parte empresarial, siendo obligatoria su exposición en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo de la ORA con 15 días de antelación antes del inicio del año.

En enero de cada año se computará la jornada del año anterior y, a los trabajadores/as que excedan de la jornada establecida en el convenio colectivo, la empresa se comprometerá a su abono como horas extraordinarias incrementadas en un 75% en el mes de febrero del año siguiente.

Los cuadrantes de trabajo en el servicio de Grúa serán trimestrales y se facilitarán a los trabajadores/as y a sus representantes legales con quince días de antelación al trimestre.

La jornada de trabajo no podrá excederse como máximo de seis días consecutivos sin el descanso pertinente en el servicio de grúa

La duración máxima de la jornada en cómputo mensual no excederá de veintiún días en el servicio grúa.

Nocturnidades y domingo y festivos.

Todo trabajador/a que realice trabajo nocturno se compensará con una cantidad equivalente al 30 por ciento del salario base. La nocturnidad será la realizada durante el tercer turno de la jornada de trabajo de la grúa y depósito. Considerando el primer turno de mañana, el segundo turno de tarde y el tercero de noche.

Cuando un trabajador/a entre en el 3er turno de víspera de domingo o festivo, se considerará como festivo y, por el contrario, cuando entre en el 3er turno de domingo o festivo no se considerará como festivo.

Los trabajadores/as que realicen servicios en ayuntamientos limítrofes y que su jornada de trabajo supere las cuatro horas nocturnas se compensarán con una cantidad equivalente al 30 por ciento del salario base.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen su actividad en domingos cobrarán el día trabajado con un recargo del 80% sobre todos los conceptos retributivos.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen su actividad en festivos cobrarán el día trabajado con un recargo del 80% sobre todos los conceptos retributivos

Jornada continua.

El personal de talleres, oficinas y mantenimiento, disfrutarán de jornada continua de mañana desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, ambos inclusive, y será de 08.00 horas a 15.00 horas, teniendo que quedar cubierto el 50% del personal en cada departamento, con la excepcionalidad del servicio de mantenimiento que estará supeditado a que la plantilla sea igual o superior a dos trabajadores.

· Los trabajadores/as que estén de servicio los días 25 de diciembre y 1 de enero cobrarán un recargo del 100% sobre todos los conceptos retributivos.

· Los trabajadores/as que estén de servicio las noches del 24 y del 31 de Diciembre en jornada nocturna cobrarán un recargo del 100% sobre todos los conceptos retributivos.

ARTÍCULO 9.- Vacaciones

Todo el personal disfrutará de unas vacaciones retribuidas de 33 días naturales. Aquellos trabajadores/as con una antigüedad inferior a un año disfrutarán de los días correspondientes por vacaciones de forma proporcional a su antigüedad.

El calendario de vacaciones será pactado entre la empresa y la representación de los trabajadores/as. A tal efecto, los representantes de los trabajadores/as presentarán una propuesta del cuadro de vacaciones antes del 30 de octubre de cada año.

Los recepcionistas de depósito disfrutarán de sus vacaciones entre los meses de mayo y septiembre.

ARTÍCULO 10.-Permisos, licencias y excedencias.

Los trabajadores y trabajadoras podrán gozar de permisos retribuidos en los siguientes casos:

- a) Por nacimiento de hijo/a o adopción: cuatro días.
- b) Por matrimonio del trabajador: dieciséis días.
- c) Por enfermedad grave dictaminada por médico, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento.

* Del cónyuge o pareja de hecho o estable (acreditando convivencia): cinco días.

* Hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: cuatro días.

* Hasta tercer grado de consanguinidad o afinidad: dos días.

- d) Por matrimonio de hijos o padres: un día.

Cuando se tenga que realizar un desplazamiento de más de 300 kilómetros, le corresponderán dos días más en cada caso.

- e) Por traslado de domicilio habitual: dos días.
- f) En caso de visita médica a la Seguridad Social o mutua, y mediante justificación de consulta, se concederá el tiempo necesario para la misma.
- También se concederá el tiempo necesario en caso de consulta médica privada una vez agotados los asuntos propios, y mediante justificación de consulta.
- g) El trabajador/a tendrá derecho a disfrutar de jornada efectiva y retribuida de ocho días de asuntos propios, como requisito para su adjudicación se exigirá su petición por escrito con una anticipación de 48 horas, como mínimo. Cuando la petición de alguno de estos días se realice por más del 10 por ciento de la plantilla activa en esa fecha, la representación de los trabajadores/as y de la empresa abordarán las condiciones precisas para su disfrute; entre ambas partes se concretarán las normas y excepciones a este artículo. Excepcionalmente se podrá solicitar por causa de máxima urgencia en el mismo día.
- Aquellos trabajadores/as que realicen su actividad en jornada partida, podrán dividir en dos fracciones de su jornada habitual los asuntos propios.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

GRADOS	TITULAR CÓNYUGE/PAREJA			
1º	Padre/Madre	Suegro/a	Hijo/a	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/a	Hermano/a	Cuñado/a	Nieto/a
3º	Bisabuelo/a	Tío/a	Sobrino/a	Biznieto/a

- Excedencias:
- Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo general de ámbito estatal razón de la materia.
- CAPÍTULO III.-EMPLEO, CONTRATACIÓN Y ASCENSOS
- ARTÍCULO11.-Ascensos y promoción.
- Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.
- Trabajos de categorías profesionales superiores.
- Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública

- CAPÍTULO IV.-AYUDAS SOCIALES
- ARTÍCULO 12.-Incapacidad temporal.
- Para los supuestos de incapacidad temporal se acuerda lo siguiente:
- Durante las ausencias por incapacidad temporal y durante el tiempo que se mantengan las mismas, la empresa abonará a su cargo un complemento de las prestaciones de la Seguridad Social de tal forma que se cubra el 100 por ciento de la retribución bruta por los conceptos de sueldo convenio, complementos puestos de trabajo y antigüedad en los siguientes casos:
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, a partir del primer día.
 - En caso de hospitalización, ambulatoria o domiciliaria justificada, a partir del primer día.
 - En caso de enfermedad común o accidente no laboral a partir del primer día. En enero de cada año se reunirá la comisión paritaria para estudiar el incremento o descenso del absentismo, y en caso de que el índice de absentismo laboral de la plantilla por cada centro de trabajo fuese superior al 7% de la jornada anual establecida en convenio colectivo para dicho año, se modificará la prestación al año siguiente abonando la empresa el complemento:
 - * a partir del quinto día en las dos primeras bajas sufridas por cada trabajador durante el año
 - * a partir del octavo día en las sucesivas bajas producidas en el año.
- Para determinar el índice de absentismo laboral, se considerarán las horas totales de I.T. que se deriven de accidentes no laborales y enfermedad común, restándose las horas de I.T. de los trabajadores en su totalidad que estuviesen más de 20 días en situación de I.T. por centro de trabajo.

ARTÍCULO 13.-Jubilación.

Será recomendada a los 66 años, siempre que el trabajador/a tenga cubierto el periodo de carencia en la Seguridad Social. A tal efecto, y según lo estipulado en el RD 1194/85, la empresa se compromete a sustituir al trabajador/a jubilado/a por otro contratado/a en las mismas condiciones.

Los trabajadores y trabajadoras que se jubilen anticipadamente tendrán derecho a gozar de unas vacaciones retribuidas cuya duración vendrá determinada en función de la edad a la que se acceda a la jubilación anticipada.

Se establece para el personal que se jubile anticipadamente una gratificación en la cuantía siguiente:

- A los 62 años: 6 meses de vacaciones
- A los 63 años: 5 meses de vacaciones
- A los 64 años: 4 meses de vacaciones
- A los 65 años: 3 meses de vacaciones
- A los 66 años: 2 meses de vacaciones

Estas cantidades serán sobre todos los conceptos salariales. El goce de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación, entregando la empresa al trabajador/a que solicite el premio de vacaciones un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

Los trabajadores y las trabajadoras interesados/as 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, 12.7 y disposición transitoria duodécima del Estatuto de los Trabajadores; la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y demás normativa de aplicación.

CAPÍTULO V.-DERECHOS SINDICALES**ARTÍCULO 14.-Información sobre la contratación.**

La dirección de la empresa está obligada a facilitar a los representantes sindicales información periódica sobre contratación, que incluirá:

- Previsiones en materia de empleo y contratación.
- Modalidades de contratación.
- Grado de cumplimiento de las previsiones anteriores.

Esta información se entregará trimestralmente.

Los sindicatos firmantes del presente convenio serán consultados previamente a la adopción de decisiones empresariales en materia de:

- Número de trabajadores/as que se han de contratar.
- Modalidades de contratos y número de ellos.
- Fecha de celebración de contratos y duración de los mismos.
- Modo de selección de personal.

Tendrán preferencia a pasar de un contrato eventual a indefinido los trabajadores/as que tengan más antigüedad en la empresa, tanto con contratos alternos como ininterrumpidos.

Los trabajadores y trabajadoras con contrato de interinidad, tendrán que ostentar la misma categoría profesional que el trabajador/a sustituido/a.

Finiquito de contratación.

El preaviso de extinción de contrato deberá de ir acompañado de propuesta de liquidación con 15 días de antelación al momento del cese, que deberá especificar con toda claridad los conceptos adeudados al trabajador/a, correspondientes a atrasos de convenio y los derivados de la aplicación de la cláusula de revisión.

ARTÍCULO 15.-Derechos del comité de empresa o delegados de personal.

Los miembros del comité de empresa o los delegados de personal podrán acumular las horas entre sí.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal tendrán derecho a un permiso retribuido de 20 horas mensuales. La bolsa de acumulación de horas será trimestral, como máximo.

El sindicato que tenga una afiliación por centro de trabajo del 40% y la Sección Sindical constituida, tendrá derecho a 20 horas mensuales, que podrán ser acumuladas trimestralmente, cómo máximo, y su disfrute requerirá la previa justificación ante la empresa.

CAPÍTULO VI.-SEGURIDAD E HIGIENE**ARTÍCULO 16.-Comité de seguridad y salud.**

Se constituye el comité de seguridad y salud en el trabajo o delegado de prevención de conformidad con la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuyas funciones y atribuciones serán las siguientes:

- a) Promover en las empresas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud.
- b) Estudiar y proponer las medidas oportunas para la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- c) Ser informados/as por la dirección de las empresas de las medidas concretas que se hayan previsto en materia de seguridad y salud, teniendo facultad de proponer adecuaciones, modificaciones o adiciones pertinentes al plan de seguridad a iniciativa del comité o delegado/a de prevención.
- d) El comité de seguridad y salud o delegado/a de prevención podrá instar la paralización de las actividades ante el inminente riesgo de accidente.
- e) El comité de seguridad y salud estará compuesto por los empresarios/as o quien los represente, un técnico/a cualificado/a en materia (designado por la empresa y el comité de empresa o delegados/as de prevención conjuntamente), y tres representantes de las categorías profesionales más representativas.

El comité de seguridad y salud se reunirá una vez cada tres meses en horas de trabajo. Las reuniones extraordinarias serán por razones de urgencia. Este comité de seguridad y salud dará cuenta de sus funciones, al menos, una vez al mes al comité de empresa o delegado/a de prevención.

Los delegados/as de prevención tendrán derecho a una licencia de ocho horas mensuales sin incluir el tiempo dedicado a:

- a) Las reuniones del comité de seguridad y salud -si existiere- y cualesquiera otras convocadas por la empresa en materia de prevención de riesgos.
- b) Las visitas realizadas en compañía de los técnicos/as encargados/as de las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como las visitas en compañía de inspectores/as de trabajo u otro personal auxiliar de éstos, en verificación del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos, en los centros de trabajo de la empresa.
- c) Reuniones convocadas por la empresa, para informar de daños sufridos en la salud de trabajadores/as, y las visitas que realicen a los centros de trabajo para conocer las circunstancias de los accidentes que se hubieran producido.
- d) Actividades formativas, convocadas por la empresa o por el sindicato al que se encuentre afiliado/a el delegado/a de prevención.

Reconocimiento médico.

La empresa facilitará un reconocimiento médico que, como regla general, será cada dos años, si bien, cuando las circunstancias así lo aconsejen, podrá llevarse a cabo en otros plazos, como medida preventiva de eventualidades que puedan surgir.

El comité de seguridad y salud o delegado/a de prevención tendrá derecho a recabar del empresario/a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y sus causas, enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

ARTÍCULO 17.-Vestuario.**SERVICIO DE GRÚA Y MANTENIMIENTO.**

- Protección lumbar.
- Ropa de aguas
- Un jersey para el invierno.
- Un par de botas con protección para el invierno.
- Dos camisas o polos de manga larga para el invierno.
- Dos camisas o polos de manga corta para el verano.
- Un pantalón de verano y uno de invierno.
- Un par de zapatos con protección para el verano.
- Guantes y guantes de agua según las necesidades.
- Un peto o chaleco reflectante. Una chaqueta de verano y una de invierno haciendo juego con los pantalones.

SERVICIO ORA.

- Un anorak impermeable con capucha.

- Dos pantalones de verano y dos de invierno.
- Dos faldas de verano y dos de invierno.
- Dos camisas de manga larga para el invierno.
- Dos camisas de manga corta para el verano.
- Un jersey de lana para el invierno.
- Una chaqueta haciendo juego con la falda o pantalón.
- Un par de zapatos para el invierno.
- Un par de zapatos para el verano.
- Una corbata.
- Una gorra.
- Una funda impermeable para la gorra.
- Reflectantes.
- Atendiendo a las necesidades, cada centro de trabajo negociará las siguientes prendas adicionales: bufanda, guantes, riñonera, calcetines y medias.

ADMINISTRATIVO DE DEPÓSITO.

- Dos pantalones de verano.
- Dos pantalones de invierno.
- Dos camisas manga corta para el verano.
- Dos camisas manga larga para el invierno.
- Un jersey chaleco para el verano.
- Un jersey de invierno.
- Un anorak impermeable con capucha.
- Un par de zapatos de verano.
- Un par de zapatos o botas de invierno.
- Calcetines (cuatro pares de verano y cuatro pares de invierno).

En cada centro de trabajo y por temporada (verano-invierno), el comité de empresa o delegados/as de personal realizarán un informe sobre las deficiencias y posibles mejoras a incluir en la temporada siguiente. Dicho informe será contestado por la empresa en el plazo de 1 mes como máximo.

Todas las prendas de trabajo se cambiarán por otras en caso de deterioro o desperfecto.

Los arreglos de los bajos serán a cargo de la empresa.

Las ropas de trabajo y calzado serán renovables de año en año o bajo la entrega del material deteriorado.

El vestuario de verano se entregará el 30 de abril y el vestuario de invierno se entregará el 30 de octubre aproximadamente.

Los trabajadores y trabajadoras que, por necesidades básicas y prescripción facultativa, precisaran modificaciones en sus prendas de trabajo, éstas serán efectuadas con cargo a la empresa.

El vestuario deberá cumplir la normativa vigente.

Las empresas procurarán facilitar patronaje y tallaje femenino para polos y pantalones.

ARTÍCULO 18.-Asistencia jurídica.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a que la empresa les proporcione la asistencia de abogado/a y procurador/a, caso necesario, desde el inicio al final del proceso jurídico en primera instancia, a excepción de que la parte contraria formule recurso, en ese caso, la empresa se compromete a continuar la asistencia jurídica hasta la finalización del proceso, en los casos de que por la prestación y durante el desarrollo de su cometido, se produjese algún tipo de agresión, accidente o incidente por terceros, ajenos a la empresa, en el que estuviese implicado el trabajador/a, siempre que éste no haya incurrido en negligencia o comportamiento doloso o culposo.

Todo trabajador o trabajadora que acuda a un Juzgado o Comisaría de Policía por circunstancias laborales en periodo de descanso, será compensado por un día; si es en vacaciones, con dos días, a disfrutar dentro de los dos meses siguientes.

ARTÍCULO 19.-Retirada del carné de conducir.

a) A todo conductor/a, recaudador/a o personal de mantenimiento que por causa de su disminución física le fuera denegada la renovación del carné de conducir, pasará a desempeñar funciones en otra categoría; el trabajador o trabajadora continuará percibiendo el salario que le correspondiese ese momento, aunque se le aplicará el porcentaje que le correspondiera a su antigüedad. En el momento en que la retribución bruta mensual sin antigüedad de su nueva categoría sea superior a su retribución bruta mensual pasará a cobrar según lo establecido para su nuevo puesto de trabajo.

b) En caso de que al conductor/a, recaudador/a o personal de mantenimiento le fuese retirado el carné de conducir, o no le fuese renovado como consecuencia de un accidente de trabajo, y siempre que esto se deba a conducir un vehículo de la empresa y por orden y cuenta de la misma, no impedirá que, entre tanto, siga percibiendo el salario que por categoría le corresponda.

c) Si conduciendo un vehículo de la empresa, y siempre que ello se produzca siguiendo órdenes o instrucciones de servicio, el trabajador o trabajadora fuese sancionado con pérdida de puntos que conlleve la obligación de realizar un curso para la recuperación de los mismos, la empresa se hará cargo del coste de dicho curso únicamente en la parte proporcional de los puntos retirados en las circunstancias determinadas en el presente apartado.

Lo anteriormente dispuesto no será de aplicación en los casos en que medie embriaguez.

En el supuesto de que la retirada se deba a imprudencia temeraria, el conductor/a tendrá opción a solicitar la excedencia por el período de retirada, salvo que la imprudencia se deba al cumplimiento de órdenes de servicio, en cuyo caso tendrá derecho a la recolocación en los términos de los párrafos anteriores.

ARTÍCULO 20.-Seguro de muerte o invalidez.

Se establecerá una póliza de seguros por muerte derivada de accidente de trabajo o invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez derivadas de accidente de trabajo para todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa durante su permanencia en activo en la misma, consistente en una indemnización de 43.000 €. Las primas de ese seguro corren a cargo de la empresa, la cual deberá dar copia a los representantes legales de los trabajadores/as.

Se establece una póliza por muerte natural o accidente no laboral de 14.000 €.

La póliza surtirá efecto a partir de 30 días, a contar desde la firma del presente convenio.

En caso de que la mutua no acepte a un trabajador/a en la póliza del seguro de vida, la empresa sólo estará obligada a abonar a dicho trabajador/a el importe de la cuota media.

Indemnización por fallecimiento.

La empresa abonará cuatro mensualidades compuestas por salario base, antigüedad y pluses convenio en caso de fallecimiento de cualquier trabajador/a en activo, las cuales se entregarán a los herederos/as legales del fallecido/a salvo designación expresa de los beneficiarios del seguro.

Aparte de estas cuatro mensualidades, la empresa abonará a dichos/as herederos/as el salario, antigüedad y pluses convenio del mes completo en el que fallezca sin tener en cuenta el día en que tal hecho ocurra. La cantidad a abonar por luto será de 1.200 €.

Este artículo será objeto de análisis, valoración y en su caso, modificación por la comisión paritaria durante la vigencia del convenio, con el fin de evaluar la incidencia de la externalización de la garantía de la indemnización por fallecimiento y luto.

Las empresas harán entrega de los justificantes de las pólizas de seguros, así como relación anual de todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en dicha póliza a los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 21.- Protección al embarazo y maternidad.

Las trabajadoras gestantes tendrán derecho a ocupar, durante su embarazo, un puesto de trabajo y un turno distinto al habitual si existe prescripción del facultativo que atiende al embarazo, sin modificación de categoría, ni merma en sus derechos económicos.

En las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural las trabajadoras tendrán derecho a percibir el 100 por ciento de la base reguladora que sirva como base para el cálculo de la prestación.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo cuando no haya cursos en horario no coincidente con las horas de trabajo, así como a elegir el periodo de vacaciones reglamentarias.

Las trabajadoras tendrán derecho a elegir el período de vacaciones reglamentario; y en el caso de que las vacaciones establecidas en el calendario de vacaciones coincidan con el período de suspensión del contrato por maternidad, las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar el período de vacaciones una vez finalizado el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o reducir la jornada normal de trabajo en una hora con la misma finalidad. Por lactancia de un hijo menor de 9 meses este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El permiso por lactancia reflejado en el párrafo anterior podrá ser acumulable, a opción de la trabajadora, en jornadas completas, cuyo disfrute será acordado entre la empresa y la trabajadora.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato dispuesta legalmente. Esta suspensión es independiente del disfrute del permiso por nacimiento de hijo regulado en el artículo 10 del presente convenio colectivo.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

CAPÍTULO VII.-RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 22.-Pagas extraordinarias.

Se establecen tres pagas extraordinarias que se denominarán de verano, Navidad y de compensación social.

El importe de dichas pagas será por la cantidad que para cada categoría figura en las tablas anexas, incrementadas por la cuantía de la antigüedad. No obstante lo anterior, las pagas extraordinarias nunca serán por importe inferior al salario base más antigüedad.

Dichas pagas se percibirán en las primeras quincenas de julio, diciembre y marzo respectivamente.

ARTÍCULO 23.-Antigüedad.

El personal afectado por el presente convenio devengará las antigüedades de acuerdo con las siguientes tablas cuyo porcentaje se aplica sobre salario base y en devengo mensual:

- De 3 a 6 años: 5%
- De 6 a 9 años: 10%
- De 9 a 12 años: 15%
- De 12 a 15 años: 20%
- De 15 a 18 años: 25%
- De 18 a 21 años: 34%
- De 21 a 24 años: 48%
- De 24 o más años: 58%

ARTÍCULO 24.- Quebranto de moneda

Todo trabajador y trabajadora que efectúe labores de cobro percibirá una remuneración del 3% de la tasa que haya sido cobrada en calle (en efectivo o por medio de cualquier sistema electrónico o mecánico). La empresa facilitará 42 € de cambio a los trabajadores de grúa.

Con respecto al plus que correspondería a los/las recepcionistas de depósito, éste sería el resultado de aplicar al montante total del dinero manejado mensualmente (en efectivo o por medio de cualquier sistema electrónico o mecánico) un porcentaje del 0,80 por ciento.

Estas cantidades serán percibidas en ambos casos durante los meses de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 25.-Subrogación.

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública, el cual recoge lo siguiente, en su capítulo II:

Subrogación

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 concreto servicio o actividad, parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, 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, el personal de la empresa saliente pasará a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

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

1. Personas en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la primera 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 período, hubiera trabajado en otra contrata.
2. Personas 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 primera 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, o situaciones análogas.
3. Personas 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. Personas 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 primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la “contrata”, publicada en el medio que en cada caso corresponda.
5. Personas que sustituyan, con independencia de su modalidad contractual, a otros que se jubilen dentro de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la “contrata”, publicada en el medio que en cada caso corresponda.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante, mediante los documentos y plazos que se detallan en el artículo 29.

Quienes no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, en la parte proporcional del período que a ellas corresponda, ya que el abono del otro período 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 vincula: empresa o entidad cesante, y sucesor en la actividad y trabajador/a.

División de contratas

En el caso de que por motivo de una licitación o por cualquier forma de contratación, el objeto y ámbito de aplicación de un contrato sea dividido en varios lotes o actividades con sus respectivos contratos independientes, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un período mínimo de los tres últimos meses anteriores a la primera 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 quienes se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 25, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

Agrupación de contratas.

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas que se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto a todas aquellas personas que, con independencia de su modalidad de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la primera convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la “contrata”, publicada en el medio que en cada caso corresponda y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo quienes se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 25 y que hayan prestado sus servicios en las contratas, divisiones o servicios agrupados.

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, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios.

En todo caso, la subrogación de personal, se producirá obligatoriamente 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.

Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante, los documentos que a continuación se detallan con al menos con 15 días hábiles de antelación a la fecha del inicio de la actividad de la empresa entrante, a excepción que en los pliegos concursales se establezcan plazos para la entrega de documentación diferentes o que el propietario del servicio comunique fehacientemente al saliente el cese concreto de su actividad en plazos inferiores a los aquí establecidos.

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. En el supuesto que hubiese entre las personas afectadas algún representante legal de los trabajadores, se especificará el mandato del mismo.

Convenios, pactos o acuerdos internos de aplicación a la plantilla a subrogar.

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

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

ARTÍCULO 26.-Normativa y régimen disciplinario.

En materia de régimen disciplinario y faltas y sanciones, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial estatal.

ARTÍCULO 27. Salarios.

1) Pago de salarios.

El pago de salarios se efectuará como muy tarde antes de los dos últimos días hábiles de cada mes. Excepcionalmente, y con un preaviso de dos días antes del final del plazo de pago, con notificación al comité de empresa o delegados/as de personal, se amplía el plazo a los tres primeros días siguientes a la finalización del plazo de pago.

El trabajador/a y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, a anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

El pago de anticipos deberá solicitarse por escrito antes del 15 de cada mes.

2) Horas extraordinarias.

Como referencia a la hora del cálculo el valor de la hora extraordinaria será la cuantía de la hora ordinaria de su categoría incrementada en un 15%.

Las horas extraordinarias que se realizan en domingos, festivos y servicio nocturno será de aplicación independiente de las mismas los artículos 7 y 8 del convenio.

El reparto de las horas extraordinarias será equitativo para todo el personal.

3) Revisión salarial.

- Año 2022: subida lineal del 2% en todos los conceptos salariales
- Año 2023: subida lineal del 2,5% en todos los conceptos salariales
- Año 2024: subida lineal del 3% en todos los conceptos salariales
- Año 2025: subida del 3% en todos los conceptos salariales, a consolidar un 50% en plus convenio y un 50% en el resto de conceptos
- Año 2026: subida del 3% en todos los conceptos salariales, a consolidar un 50% en plus convenio y un 50% en el resto de conceptos

4) Plus de convenio.

Desde el 1 de enero de 2026 el plus convenio de la categoría “Controlador” tendrá el mismo importe que el plus convenio que figure en las tablas para ese año de la categoría “Inspector”.

ARTÍCULO 28.- Capacidad disminuida.

Cuando un trabajador se encuentre en situación de incapacidad permanente total o parcial para la profesión habitual, derivada de cualquier contingencia debidamente declarada por el órgano competente para ello, éste tendrá preferencia sobre cualquier otro trabajador a cubrir un puesto de trabajo compatible con su situación, en cuanto exista un puesto vacante a tal efecto en cualquier centro y/o lugar de trabajo de la empresa en la misma Provincia, a lo cual ésta queda obligada.

La relación contractual de los trabajadores/as afectados por este artículo, con respecto a su naturaleza, será la misma que cuando pasaron a la situación de incapacidad permanente total o parcial.

Los trabajadores/as para tener derecho a lo establecido en dicho artículo, deberán solicitarlo en el plazo de dos meses como máximo desde la concesión de la Incapacidad.

ARTÍCULO 29.-Clasificación profesional.

La clasificación profesional y funciones se regirán por lo establecido en el convenio colectivo sectorial estatal por tratarse de materia reservada.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA: vinculación al AGA.

Ante la importancia que puede tener para la resolución pacífica de los conflictos laborales la elaboración del ACUERDO INTERPROFESIONAL GALLEGO sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA), las partes firmantes de este convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse a las disposiciones contenidas en el AGA en los propios términos en que están formuladas.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA: planes de igualdad.

Las partes firmantes del presente convenio hacen constar que cualquiera de las referencias que se hacen en el texto del mismo en términos masculinos deberán entenderse como un lenguaje genérico.

Asímismo acuerdan remitirse a la ley vigente en lo respectivo a planes de igualdad con especial referencia a la obligación de negociar planes de igualdad en aquellas empresas de más de 250 trabajadores, estableciendo un plazo de no más de 2 meses para constituir la mesa negociadora en ese concepto.

TABLAS SALARIALES

TABLAS 2022	Salario Bruto	Salario Base	P. convenio	P. Trans.	Paga Verano	Paga Navidad	P. Compens.	Total Anual
Jefe/a de Sección	1.829,69	1.170,09	527,95	131,65	1.242,56	1.242,56	1.425,47	25.866,81
Oficial Administrativo/a	1.604,69	1.170,09	302,96	131,65	1.242,56	1.242,56	1.398,47	23.139,92
Auxiliar Administrativo/a	1.326,28	891,67	302,96	131,65	964,14	964,14	1.078,30	18.921,97
Jefe/a de Centro	2.075,24	1.565,73	377,86	131,65	1.638,20	1.638,20	1.862,46	30.041,71
Encargado/a	2.075,24	1.565,73	377,86	131,65	1.638,20	1.638,20	1.862,46	30.041,71
Inspector/a	1.822,55	1.358,33	332,57	131,65	1.430,81	1.430,81	1.618,52	26.350,76
Técnico/a Mantenimiento	1.604,69	1.170,09	302,96	131,65	1.242,56	1.242,56	1.398,47	23.139,92
Gruista	1.604,69	1.170,09	302,96	131,65	1.242,56	1.242,56	1.398,47	23.139,92
Ayte. Conservación	1.326,28	891,67	302,96	131,65	964,14	964,14	1.078,30	18.921,97
Administrativo/a Depósito	1.326,28	891,67	302,96	131,65	964,14	964,14	1.078,30	18.921,97
Controlador/a	1.326,28	891,67	302,96	131,65	964,14	964,14	1.078,30	18.921,97
Auxiliar/Ayte. Depósito	1.326,28	891,67	302,96	131,65	964,14	964,14	1.078,30	18.921,97

TABLAS 2023	Salario Bruto	Salario Base	P. convenio	P. Trans.	Paga Verano	Paga Navidad	P. Compens.	Total Anual
Jefe/a de Sección	1.875,43	1.199,34	541,15	134,94	1.273,62	1.273,62	1.461,11	26.513,48
Oficial Administrativo/a	1.644,81	1.199,34	310,53	134,94	1.273,62	1.273,62	1.433,43	23.718,41
Auxiliar Administrativo/a	1.359,44	913,96	310,53	134,94	988,25	988,25	1.105,26	19.395,02
Jefe/a de Centro	2.127,12	1.604,87	387,31	134,94	1.679,15	1.679,15	1.909,02	30.792,75
Encargado/a	2.127,12	1.604,87	387,31	134,94	1.679,15	1.679,15	1.909,02	30.792,75
Inspector/a	1.868,12	1.392,29	340,88	134,94	1.466,58	1.466,58	1.658,98	27.009,52
Técnico/a Mantenimiento	1.644,81	1.199,34	310,53	134,94	1.273,62	1.273,62	1.433,43	23.718,41
Gruista	1.644,81	1.199,34	310,53	134,94	1.273,62	1.273,62	1.433,43	23.718,41
Ayte. Conservación	1.359,44	913,96	310,53	134,94	988,25	988,25	1.105,26	19.395,02
Administrativo/a Depósito	1.359,44	913,96	310,53	134,94	988,25	988,25	1.105,26	19.395,02
Controlador/a	1.359,44	913,96	310,53	134,94	988,25	988,25	1.105,26	19.395,02
Auxiliar/Ayte. Depósito	1.359,44	913,96	310,53	134,94	988,25	988,25	1.105,26	19.395,02

TABLAS 2024	Salario Bruto	Salario Base	P. convenio	P. Trans.	Paga Verano	Paga Navidad	P. Compens.	Total Anual
Jefe/a de Sección	1.931,69	1.235,32	557,38	138,99	1.311,83	1.311,83	1.504,94	27.308,89
Oficial Administrativo/a	1.694,16	1.235,32	319,85	138,99	1.311,83	1.311,83	1.476,44	24.429,97
Auxiliar Administrativo/a	1.400,22	941,38	319,85	138,99	1.017,89	1.017,89	1.138,42	19.976,87
Jefe/a de Centro	2.190,93	1.653,01	398,93	138,99	1.729,53	1.729,53	1.966,29	31.716,54
Encargado/a	2.190,93	1.653,01	398,93	138,99	1.729,53	1.729,53	1.966,29	31.716,54
Inspector/a	1.924,16	1.434,06	351,11	138,99	1.510,57	1.510,57	1.708,75	27.819,81
Técnico/a Mantenimiento	1.694,16	1.235,32	319,85	138,99	1.311,83	1.311,83	1.476,44	24.429,97
Gruista	1.694,16	1.235,32	319,85	138,99	1.311,83	1.311,83	1.476,44	24.429,97
Ayte. Conservación	1.400,22	941,38	319,85	138,99	1.017,89	1.017,89	1.138,42	19.976,87
Administrativo/a Depósito	1.400,22	941,38	319,85	138,99	1.017,89	1.017,89	1.138,42	19.976,87
Controlador/a	1.400,22	941,38	319,85	138,99	1.017,89	1.017,89	1.138,42	19.976,87
Auxiliar/Ayte. Depósito	1.400,22	941,38	319,85	138,99	1.017,89	1.017,89	1.138,42	19.976,87

TABLAS 2025	Salario Bruto	Salario Base	P. convenio	P. Trans.	Paga Verano	Paga Navidad	P. Compens.	Total Anual
Jefe/a de Sección	1.993,04	1.259,78	591,52	141,74	1.337,80	1.337,80	1.534,74	28.126,80
Oficial Administrativo/a	1.749,16	1.257,31	350,39	141,46	1.335,18	1.335,18	1.502,72	25.162,95
Auxiliar Administrativo/a	1.445,18	958,80	344,82	141,56	1.036,73	1.036,73	1.159,48	20.575,09
Jefe/a de Centro	2.262,12	1.682,11	438,58	141,43	1.759,97	1.759,97	2.000,90	32.666,24
Encargado/a	2.262,12	1.682,11	438,58	141,43	1.759,97	1.759,97	2.000,90	32.666,24
Inspector/a	1.986,62	1.459,30	385,88	141,43	1.537,16	1.537,16	1.738,82	28.652,58
Técnico/a Mantenimiento	1.749,16	1.257,31	350,39	141,46	1.335,18	1.335,18	1.502,72	25.162,95
Gruista	1.749,16	1.257,31	350,39	141,46	1.335,18	1.335,18	1.502,72	25.162,95
Ayte. Conservación	1.445,18	958,80	344,82	141,56	1.036,73	1.036,73	1.159,48	20.575,09
Administrativo/a Depósito	1.445,18	958,80	344,82	141,56	1.036,73	1.036,73	1.159,48	20.575,09
Controlador/a	1.445,18	958,80	344,82	141,56	1.036,73	1.036,73	1.159,48	20.575,09
Auxiliar/Ayte. Depósito	1.445,18	958,80	344,82	141,56	1.036,73	1.036,73	1.159,48	20.575,09

TABLAS 2026	Salario Bruto	Salario Base	P. convenio	P. Trans.	Paga Verano	Paga Navidad	P. Compens.	Total Anual
Jefe/a de Sección	2.056,23	1.284,97	626,68	144,57	1.364,56	1.364,56	1.565,43	28.969,27
Oficial Administrativo/a	1.805,79	1.279,94	381,84	144,01	1.359,21	1.359,21	1.529,77	25.917,64
Auxiliar Administrativo/a	1.491,48	976,73	370,54	144,21	1.056,11	1.056,11	1.181,16	21.191,09
Jefe/a de Centro	2.335,41	1.712,05	479,41	143,95	1.791,29	1.791,29	2.036,51	33.644,01
Encargado/a	2.335,41	1.712,05	479,41	143,95	1.791,29	1.791,29	2.036,51	33.644,01
Inspector/a	2.050,93	1.485,28	421,70	143,95	1.564,52	1.564,52	1.769,77	29.509,96
Técnico/a Mantenimiento	1.805,79	1.279,94	381,84	144,01	1.359,21	1.359,21	1.529,77	25.917,64
Gruista	1.805,79	1.279,94	381,84	144,01	1.359,21	1.359,21	1.529,77	25.917,64
Ayte. Conservación	1.491,48	976,73	370,54	144,21	1.056,11	1.056,11	1.181,16	21.191,09
Administrativo/a Depósito	1.491,48	976,73	370,54	144,21	1.056,11	1.056,11	1.181,16	21.191,09
Controlador/a	1.542,64	976,73	421,70	144,21	1.056,11	1.056,11	1.181,16	21.805,01
Auxiliar/Ayte. Depósito	1.491,48	976,73	370,54	144,21	1.056,11	1.056,11	1.181,16	21.191,09