

Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA**

**Convenios colectivos**

*CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DO SERVIZO DE XESTIÓN DE ESTACIONAMENTO REGULADO DO CONCELLO DE VIGO, ADSCRITO Á EMPRESA DORNIER, SA (ANTES CYCSA-EYSSA-UTE), PARA O PERÍODO 2022-2025*

*Código de Convenio número 36002102011991*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal do servizo de xestión de estacionamento regulado do concello de Vigo, adscrito á empresa DORNIER, SA (ANTES CYCSA-EYSSA-UTE), para o período 2022-2025, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo delegado/a de persoal elixido/a, que pertence á candidatura da organización sindical UGT, asinado en data 30 de marzo do 2023.

*Primeiro.*- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 19 de xuño do 2023.

*Segundo.*- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

**FUNDAMENTOS DE DEREITO**

*Primeiro.*- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

**A C O R D A:**

*Primeiro.*- Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Tráballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.*- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

*Terceiro.*- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 21/06/2023.—A Xefa Territorial

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DORNIER S.A PARA SU PERSONAL ADSCRITO  
A LA XESTIÓN DE ESTACIONAMIENTO REGULADO DE LA CIUDAD DE VIGO**

Todas las referencias efectuadas en el texto del Convenio Colectivo a “Trabajador” se entenderán realizadas indistintamente de su género a las personas, hombre o mujer.

**CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Ámbito de aplicación; personal, funcional y territorial**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal adscrito a los servicios de Xestión de Estacionamiento Regulado, que la empresa Dornier, S.A. tienen concertados con el Excmo. Ayuntamiento de Vigo.

**Artículo 2.- Duración y vigencia**

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de cuatro años y se extenderá del 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025.

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día de la firma del acuerdo, excepto todos los conceptos económicos, que tendrán efecto desde el día 1 de enero de 2022.

La revisión del Convenio podrá pedirse por escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con al menos un mes de antelación al término de su vigencia.

Si no mediase denuncia anticipada del convenio, éste quedará prorrogado automáticamente por periodos anuales en todos sus términos, salvo en el salarial que sufrirá un aumento equivalente, en todos los conceptos pactados, al I.P.C. real del año anterior

Durante la vigencia de este convenio colectivo, el efecto de la inflación negativa o positiva, será neutro, según acta de mediación del AGA – Expediente AGA 48/16



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

**Artículo 3.- Vinculación a la totalidad**

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

**Artículo 4.- Absorción y compensación**

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

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

**Artículo 5.- Garantías “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 6.- Comisión paritaria**

Con objeto de resolver aquéllas cuestiones que pudieran referirse a la interpretación o aplicación del presente convenio, queda constituida una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de la parte empresarial, y tres representantes por la parte social, que deberán reunirse en las 48 horas siguientes a la convocatoria de cualquiera de las partes. Ambas partes podrán contar con asesores.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas del Convenio
- b) Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
- c) Estudio, valoración y aplicación de las nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido.

Las partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran originarse como consecuencia de la interpretación del presente convenio, al objeto de que la misma emita informe en el plazo máximo de 48 horas a contar del siguiente a aquel en que se le hubiera solicitado, antes de entablar reclamación ante los Organismos correspondientes.



Las reuniones de la Comisión Paritaria no descontarán del crédito de horas sindicales cuando fuesen convocadas por la Empresa, ni en dos primeras reuniones convocadas por la parte social.

Se podrá acudir al AGA como organismo de conciliación, mediación y arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del clausulado del convenio colectivo que nos ocupa.

### **Artículo 7.- Resolución extrajudicial de conflictos de trabajo**

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo acuerdan acogerse, en lo referente a los Conflictos Colectivos, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje recogidos en el AGA.

### **Artículo 8.- Cambio de titularidad de la empresa y subrogación de los servicios**

Con el fin de regular la estabilidad en el empleo de los trabajadores de esta actividad, cuando la actual empresa pierda la adjudicación de los servicios contratados, la nueva sociedad adjudicataria o entidad que se haga cargo, estará obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a estos servicios, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos.

La nueva sociedad adjudicataria o la entidad que se haga cargo, estará obligada a cumplir el convenio colectivo en vigor y expresamente a respetar todos los derechos económicos y laborales de los trabajadores, reconociendo expresamente a los representantes legales de los mismos.

### **Artículo 9.- Legislación supletoria**

Para todo lo no previsto en el presente convenio colectivo y con carácter supletorio, se estará a lo dispuesto en el Convenio 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 Aparcamiento y el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO II CONDICIONES DE TRABAJO**

### **Artículo 10.- Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo se regulará siendo su equivalente anual de un total de 1726 horas a partir del año 2023 y durante la vigencia del presente convenio.

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



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Los excesos de horas semanales que se produzcan, como consecuencia de lo expresado en el párrafo anterior, se compensarán con días de descanso entre semana. Cuando el día de descanso coincida con festivo correrá el turno sin efectuarse éste por el personal afectado, regularizándose esta situación en los quince días siguientes.

El personal podrá cambiar los días de descanso que tienen establecidos en el cuadrante por exceso de jornada anual, por otro de su libre elección, siempre que se avise con tres días de antelación, cubriendo la pertinente solicitud.

No se podrán coger éstos en día consecutivos, habiendo al menos dos días laborables de separación entre ellos.

Asimismo, no podrán solicitar el cambio para el mismo día más de tres personas en el local de la calle Placer y una en el local de la calle Barcelona. En caso de haber más solicitantes, se celebrará un sorteo.

Durante el periodo vacacional, se suspenden los descansos por exceso de jornada, de libre elección. La jornada se entiende de trabajo efectivo y comenzará y terminará en el local asignado a cada trabajador, precisándose, así mismo, que a la hora de comienzo y terminación de la jornada el trabajador se encontrara en su puesto de trabajo.

Para la realización del parte de trabajo se habilitará un tiempo de 10 minutos diarios dentro de la jornada efectiva de trabajo.

### **Artículo 11.- Nochebuena y Nochevieja**

Dado el carácter de servicio público del X.E.R., los días 24 y 31 de Diciembre podrán tener la consideración de inhábiles, si así lo decidiera el Excmo. Ayuntamiento de Vigo, no absorbiendo en este caso las posibles reducciones de jornada que estuvieran pendientes.

### **Artículo 12.- Vacaciones**

Todo el personal afecto al presente Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de permanencia en la Empresa.

Las vacaciones se retribuirán considerando la cantidad que le correspondería percibir al trabajador como si de trabajo efectivo se tratase.

Las vacaciones se disfrutaran en dos turnos repartidos en los meses de Julio, Agosto, garantizándose la rotatividad en su disfrute. A tal fin se confeccionará un calendario de vacaciones, previa negociación entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, y se publicará con al menos dos meses de antelación a la fecha prevista de su inicio. Una vez publicada la lista, ésta no se podrá modificar por ninguna de las partes.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Aquellos trabajadores que lo deseen podrán intercambiar sus vacaciones entre si, dentro del periodo vacacional.

### **Artículo 13.- Licencias y permisos**

El trabajador, previo aviso con la antelación suficiente y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración del salario base, antigüedad y pluses de asistencia, extra salarial y calidad, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 4 días laborables en los casos de fallecimiento, o enfermedad grave u hospitalización de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo 5 días laborables en el supuesto de afectar al cónyuge o hijos. El permiso por hospitalización podrá disfrutarse mientras dure el hecho causante y deberá coincidir con los días de la hospitalización o mientras exista baja médica.
- c) 2 días naturales por cambio de domicilio habitual.
- d) 1 día natural en caso de fallecimiento de un familiar hasta 3º grado.
- e) 1 día natural en caso de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Por el tiempo necesario, en el supuesto de citaciones judiciales como consecuencia de incidencias producidas durante el servicio y que no sean imputables al trabajador.
- h) 15 días naturales al año de permiso sin sueldo siempre que no entorpezcan el normal desarrollo del servicio, y comunicación previa a la Empresa con 15 días de antelación.
- i) Por el tiempo indispensable de consulta médica a los centros dependientes de la Seguridad Social o Mutuas de accidentes de Trabajo, debidamente justificado. En el caso de consultas médicas privadas, éstas en primer lugar se realizarán con cargo al periodo determinado en el



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

punto k) del presente artículo, una vez agotado se concederá licencia por el tiempo indispensable, obligándose el trabajador a justificar debidamente la misma.

j) Visita médica de menores de 12 años, un máximo de 10 horas anuales para acompañar a hijos/as que tengan que acudir a Especialistas del Servicio Gallego de Salud o Pediatría. Deberá justificarse, previamente, que no puede acudir fuera del horario laboral.

k) Días de libre disposición, no acumulativos: 4 días naturales durante la vigencia del presente convenio.

l) La Empresa, previa petición de los trabajadores que realicen estudios para la obtención de un título profesional y posterior justificación, concederá las oportunas licencias para asistir a exámenes.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo suceso causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso del cuidado del lactante y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá pre-avisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

n) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 13 días hábiles.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.



**Artículo 14.- Excedencias**

El trabajador con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si transcurrieron cuatro años desde la finalización de la anterior excedencia.

Asimismo, la Empresa reservará el puesto de trabajo al trabajador en excedencia, por un tiempo máximo de 5 años, teniendo éste último que avisar a la Empresa con dos meses de antelación a la reincorporación al mismo, ya que en caso de no hacerlo perderá el derecho a su puesto de trabajo dentro de la Empresa o en su defecto de la concesionaria del servicio en ese momento.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido con carácter general en el artículo 46 del Estatuto de Trabajadores y demás normas vigentes sobre la materia.

**Artículo 15.- Vacantes y promoción**

Cuando en la Empresa se produzcan vacantes, se creen o aumenten ciertos puestos de trabajo, antes de contratar a personas ajenas a la misma, se tratará de cubrir dichas plazas con trabajadores de plantilla.

Trabajos de superior categoría

Por necesidades organizativas, de producción o contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función que desarrolla.

Transcurridos seis meses ininterrumpidos, u ocho alternos, se entenderá creada una vacante y se convocará concurso.

**Artículo 16.- Seguridad y salud laboral**

Se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente, y en especial a la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 17.- Reconocimiento médico**

La Empresa concertará obligatoriamente con la entidad aseguradora de accidentes de trabajo, una revisión médica anual para todos los trabajadores, de carácter voluntario para éstos, que se realizará dentro de la jornada normal de trabajo.





Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

**Artículo 18.- Pago del salario**

El pago de la nómina mensual se efectuará el último día hábil de cada mes. Cuando coincida en festivo o sábado se efectuará el día anterior. La entrega de la nómina será durante los 12 días naturales del mes siguiente, según acuerdo alcanzado el 14 de julio de 2009.

Se acuerda conceder a los trabajadores anticipos quincenales, cuyo importe no supere el 50% de su salario mensual, en los días que a su vez se pondrán en el tablón de anuncios el día 11 de cada mes.

El trabajador, previa notificación a la empresa, podrá elegir cualquier entidad para que se le ingrese la nómina, aportando, junto con la solicitud, los datos relativos a su cuenta bancaria.

**CAPÍTULO III**  
**CONDICIONES ECONÓMICAS****Artículo 19.- Salario base**

El salario base del personal afecto por el presente convenio, será el que para cada categoría se establece en la tabla salarial anexa.

El salario base se devengará por meses, según los días naturales del año.

**Artículo 20.- Antigüedad**

Para las nuevas contrataciones, que se produzcan a partir de la firma del presente acuerdo, se establece el siguiente criterio de cuantía en concepto de antigüedad:

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de este convenio percibirán, como complemento personal de antigüedad en el servicio de la empresa, de un aumento periódico según la siguiente escala:

- A los 5 años de antigüedad.....5% del salario base
- A los 10 años de antigüedad.....10% del salario base
- A los 15 años de antigüedad.....15% del salario base
- A los 20 años de antigüedad.....20% del salario base
- A los 25 años de antigüedad.....25% del salario base

El porcentaje fijado como complemento personal de antigüedad se calculará sobre el salario base del Convenio.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

**Artículo 21.- Plus de asistencia**

Se establece un plus de Asistencia para el personal afecto por el presente convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, que se devengará por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal y correcto. El devengo será mensual en función de los días laborables anuales computados de lunes a viernes.

**Artículo 22.- Plus de calidad**

Se establece un plus de Calidad para el personal afecto por el presente convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, que se devengará por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal y correcto. El devengo será mensual en función de los días laborables anuales computados de lunes a viernes.

**Artículo 23.- Plus de recaudación-conservación**

Para el personal que realice funciones de recaudación, mantenimiento, limpieza exterior de expendedores y conservación de toda la señalización horizontal y vertical en la zona de estacionamiento regulado, percibirá un plus en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, por día efectivo trabajado en las tareas descritas con anterioridad.

**Artículo 24.-Plus extrasalarial**

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia, se establece un plus de carácter extrasalarial, por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, que se devengará por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal y correcto. El devengo será mensual en función de los días laborables anuales computados de lunes a viernes.

**Artículo 25.- Pagas extraordinarias**

Se establecen tres Pagas Extraordinarias denominadas Verano, Navidad y Marzo, que se abonarán a razón de 30 días cada una, de Salario Base más Antigüedad.

El período de devengo de las pagas será el siguiente:

- Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de Julio al 31 de diciembre.
- Paga de Marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las fechas de abono de las pagas serán las siguientes:

- Paga de Verano: antes del día 20 de julio.
- Paga de Navidad: antes del día 21 de diciembre.
- Paga de Marzo: dentro del primer trimestre del siguiente año.

No se descontará de las Pagas Extraordinarias, el tiempo de baja por incapacidad temporal.



Se acuerda conceder a los trabajadores anticipos sobre el salario de las pagas extras, cuyo importe no supere la cantidad devengada en ese momento y siempre que no tengan solicitado ningún préstamo, estén en el momento de su devolución o en el periodo de los seis meses siguientes a la finalización del abono del préstamo. Solamente se podrá solicitar un anticipo sobre cada paga extra.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **MEJORAS SOCIALES**

##### **Artículo 26.- Protección al cuidado del menor**

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o en el feto, circunstancia esta que deberá ser certificada por el médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora, la Empresa modificará las condiciones y/o funciones de trabajo de la trabajadora, de forma que las condiciones laborales resulten compatibles con su estado.

Esta situación se mantendrá hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a las condiciones anteriores del puesto de trabajo o a las funciones que desempeñaba anteriormente. Este cambio vendrá igualmente certificado por el médico de la Seguridad Social y podrá aplazarse hasta después del período de lactancia si así lo considerase el mismo médico que asista a la trabajadora y que certificó el riesgo inicial de las condiciones del puesto de trabajo.

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

##### **Artículo 27.- Complementos por incapacidad temporal**

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará al trabajador desde el primer día de la misma, la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y el salario bruto mensual, que le hubiera correspondido percibir en el período de baja, hasta completar los 10 meses, a excepción de los casos enfermedad grave de las recogidas en el Real Decreto 1148/2011 de 29 de Julio, que se usará como referencia, que se complementará hasta los 18 meses de los Salarios del Convenio, incluido el plus de transporte. (El Real Decreto regula las enfermedades que permiten solicitar un permiso para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, pero este listado de enfermedades graves, será el tomado como referencia a los efectos de este artículo. En este sentido, dentro del apartado I de la clasificación se comprenderán todos los tipos de cáncer, no limitándose a los descritos en epígrafe).



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

La persona trabajadora tendrá que aportar un certificado emitido por el SERGAS a efectos de acreditar que su baja se encuentra entre las recogidas en el Real Decreto.

Los efectos de este artículo serán desde el 1 de enero de 2023 y afectará a todas las situaciones de IT que actualmente no estén contempladas en el Real Decreto.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa abonará al trabajador a partir del primer día de la baja, la diferencia entre la prestación económica de la Seguridad Social y el salario bruto mensual, que le hubiera correspondido percibir en el período de baja, con exclusión de las horas extraordinarias.

En el caso de I.T. con hospitalización, se abonará desde el primer día de la hospitalización y mientras dure la misma, el 100% de su salario mensual, con exclusión de las horas extraordinarias.

### **Artículo 28.- Póliza de accidente**

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro por accidente de trabajo que garantice al trabajador o a sus causahabientes, las siguientes indemnizaciones:

- Fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional: 30.000€
- Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez derivada de Accidente laboral o enfermedad profesional: 25.000 €

### **Artículo 29.- Ayuda familiar**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tengan a su cargo a una persona disminuida psíquica o física, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social, y previa justificación, percibirán un complemento extrasalarial por la cuantía que viene recogida en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 30.- Ayuda Escolar**

Aquellos trabajadores con hijos menores de 18 años, que se encuentren cursando estudios oficiales y debidamente justificado, percibirán anualmente y en un solo pago, que se realizará en el mes de septiembre, la cantidad que viene reflejada en la tabla salarial anexa.

### **Artículo 31.- Préstamos**

La Empresa creará un fondo de 24.000 euros

De este fondo se irán concediendo previa solicitud por escrito que visarán empresa y comité de empresa, y que se realizará en el modelo que se establezca al efecto, préstamos de una cantidad fija, cuyo importe máximo por operario será de 2.000€ a percibir por el trabajador antes de los 15 días siguientes a la formalización de la solicitud. La devolución se detraerá de las nóminas de las quince mensualidades siguientes (pagas extras incluidas) y deberán pasar un mínimo de seis meses para importes de 1.000€ y 9 meses para importes de 2.000€ entre



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

la finalización del abono del préstamo y la solicitud de otro nuevo por el mismo trabajador. Si el trabajador lo solicita podrá devolver en un solo descuento en nómina la cantidad que tenga pendiente del préstamo recibido.

Cuando se agote la cantidad fijada, no se darán más préstamos, hasta que no se vayan reintegrando las cantidades ya entregadas.

### **Artículo 32.- Jubilación anticipada**

Se establece un sistema de jubilación anticipada, voluntaria y de mutuo acuerdo entre la Empresa y trabajador con arreglo a la siguiente escala:

- Jubilación a los 60 años: 5 mensualidades
- Jubilación a los 61 años: 4 mensualidades
- Jubilación a los 62 años: 3 mensualidades
- Jubilación a los 63 años: 2 mensualidades
- Jubilación a los 64 años: 1 mensualidad

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

### **Artículo 33.- Asistencia letrada**

Dadas las características y especiales circunstancias en las que desarrolla el trabajo de controladores del servicio la dirección de la Empresa les proporcionará a todos los trabajadores la asistencia legal necesaria en caso de que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

Reclamación judicial al empleado como consecuencia de su actuación profesional.

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

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

### **Artículo 34.- Prendas de trabajo**

Los trabajadores recibirán como dotación de vestuario y uniformidad las siguientes prendas de uso obligatorio, con la periodicidad que se detalla:

a) En el momento de la incorporación:

Una equipación completa según la temporada compuesta por:



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

*EQUIPO DE INVIERNO:*

- Dos pantalones o faldas.
- Un jersey con el cuello chino
- Un anorak.
- Una cazadora
- Un par de zapatos o botas.
- Un par de guantes sin reposición en caso de deterioro.
- Una visera o gorra.
- Pañuelo para el cuello o braga.
- Dos pares de calcetines o medias

*EQUIPO DE VERANO:*

- Dos pantalones o faldas.
- Dos polos de alta visibilidad.
- Un par de zapatos o botas.
- Dos pares de calcetines o medias
- Una camiseta interior.
- Una riñonera

*b) Anualmente:*

- Un pantalón o falda de invierno.
- Un pantalón o falda de verano.
- Un jersey con el cuello chino
- Dos polos de alta visibilidad
- Un par de botas o zapatos de verano.
- Un par de botas o zapatos de invierno.

*d) Bianualmente:*

- Un anorak.
- Un par de guantes similares a los de la policía Local, sin reposición en caso de deterioro.
- Una cazadora.
- Un cinturón.
- Un polar de invierno tipo Polartek.
- Una riñonera

A la presentación de una prenda deteriorada, se procederá a la entrega de la correspondiente nueva. En caso de producirse la baja del trabajador por cualquier motivo, estará obligado a



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

entregar la ropa que tenga en existencia. Igualmente, en cada entrega de prenda, salvo la entrega inicial, se recogerá la prenda usada correspondiente.

**FECHAS DE ENTREGA:**

- Ropa de verano: 30 de abril
- Ropa de invierno: 30 de septiembre

**CAPÍTULO V**  
**ACCIÓN SINDICAL****Artículo 35.- Derecho de información**

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la información establecida con carácter general en el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores referida a la ciudad de Vigo.

**Artículo 36.- Información del absentismo**

La Empresa facilitará a los representantes de los trabajadores una información trimestral coincidiendo con la división natural del año en trimestres. La información estará referida al número de días de absentismo por los motivos de Enfermedad, Accidente y Faltas Injustificadas.

**Artículo 37.- Horas sindicales**

Las horas invertidas en las reuniones de los representantes de los trabajadores con la Empresa, será a cargo de quien convoque la reunión. Se acepta la acumulación cuatrimestral de horas sindicales, con comunicación previa a la Empresa, incrementándose 5 horas cuatrimestrales a repartir entre la totalidad del comité.

**Artículo 38.- Incremento salarial**

El incremento salarial pactado para la vigencia de este convenio será el siguiente:

**Años:**

Año 2022: Añadir 40 € mes a salario base del trabajador.

Año 2023: Añadir 40 € mes a salario base del trabajador.

Año 2024: Añadir 50 € mes a salario base del trabajador.

Año 2025: Añadir 40 € mes a salario base del trabajador.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE  
XESTION DE ESTACIONAMIENTO REGULADO (X.E.R.) VIGO**

**VIGENCIA: DEL 01 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022**

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS ASISTENCIA	PLUS CALIDAD	PLUS EXTRASALARIAL	PAGAS EXTRAS
Encargado	1.368,30 €	167,25 €	642,84 €	174,51 €	1.368,30 €
Técnico de Mantenimiento	1.254,85 €	151,27 €	343,00 €	174,51 €	1.254,85 €
Inspector	1.170,83 €	128,03 €		174,51 €	1.170,83 €
Vigilante	1.149,29 €	128,03 €		174,51 €	1.149,29 €
Op. Emisora	1.149,29 €		184,26 €	174,51 €	1.149,29 €
Técnico Informático	1.130,79 €		255,02 €	172,23 €	1.130,79 €
Oficial 2ª Administrativo	1.152,93 €		261,04 €	172,23 €	1.152,93 €
Auxiliar Administrativo	1.152,93 €		179,49 €	172,23 €	1.152,93 €

**PLUS RECAUDACION** 4,48 €  
**AYUDA FAMILIAR** 103,06 €  
**AYUDA ESCOLAR** 115,99 €

**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE  
XESTION DE ESTACIONAMIENTO REGULADO (X.E.R.) VIGO**

**VIGENCIA: DEL 01 DE ENERO DE 2023 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023**

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS ASISTENCIA	PLUS CALIDAD	PLUS EXTRASALARIAL	PAGAS EXTRAS
Encargado	1.408,30 €	167,25 €	642,84 €	174,51 €	1.408,30 €
Técnico de Mantenimiento	1.294,85 €	151,27 €	343,00 €	174,51 €	1.294,85 €
Inspector	1.210,83 €	128,03 €		174,51 €	1.210,83 €
Vigilante	1.189,29 €	128,03 €		174,51 €	1.189,29 €
Op. Emisora	1.189,29 €		184,26 €	174,51 €	1.189,29 €
Técnico Informático	1.170,79 €		255,02 €	172,23 €	1.170,79 €
Oficial 2ª Administrativo	1.192,93 €		261,04 €	172,23 €	1.192,93 €
Auxiliar Administrativo	1.192,93 €		179,49 €	172,23 €	1.192,93 €

**PLUS RECAUDACION** 4,48 €  
**AYUDA FAMILIAR** 103,06 €  
**AYUDA ESCOLAR** 115,99 €

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:KRXLC6R2DS8S6GAL





Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE  
XESTION DE ESTACIONAMIENTO REGULADO (X.E.R.) VIGO**

VIGENCIA: DEL 01 DE ENERO DE 2024 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS ASISTENCIA	PLUS CALIDAD	PLUS EXTRASALARIAL	PAGAS EXTRAS
Encargado	1.458,30 €	167,25 €	642,84 €	174,51 €	1.458,30 €
Técnico de Mantenimiento	1.344,85 €	151,27 €	343,00 €	174,51 €	1.344,85 €
Inspector	1.260,83 €	128,03 €		174,51 €	1.260,83 €
Vigilante	1.239,29 €	128,03 €		174,51 €	1.239,29 €
Op. Emisora	1.239,29 €		184,26 €	174,51 €	1.239,29 €
Técnico Informático	1.220,79 €		255,02 €	172,23 €	1.220,79 €
Oficial 2ª Administrativo	1.242,93 €		261,04 €	172,23 €	1.242,93 €
Auxiliar Administrativo	1.242,93 €		179,49 €	172,23 €	1.242,93 €

**PLUS RECAUDACION** 4,48 €  
**AYUDA FAMILIAR** 103,06 €  
**AYUDA ESCOLAR** 115,99 €

**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE  
XESTION DE ESTACIONAMIENTO REGULADO (X.E.R.) VIGO**

VIGENCIA: DEL 01 DE ENERO DE 2025 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL	PLUS ASISTENCIA	PLUS CALIDAD	PLUS EXTRASALARIAL	PAGAS EXTRAS
Encargado	1.498,30 €	167,25 €	642,84 €	174,51 €	1.498,30 €
Técnico de Mantenimiento	1.384,85 €	151,27 €	343,00 €	174,51 €	1.384,85 €
Inspector	1.300,83 €	128,03 €		174,51 €	1.300,83 €
Vigilante	1.279,29 €	128,03 €		174,51 €	1.279,29 €
Op. Emisora	1.279,29 €		184,26 €	174,51 €	1.279,29 €
Técnico Informático	1.260,79 €		255,02 €	172,23 €	1.260,79 €
Oficial 2ª Administrativo	1.282,93 €		261,04 €	172,23 €	1.282,93 €
Auxiliar Administrativo	1.282,93 €		179,49 €	172,23 €	1.282,93 €

**PLUS RECAUDACION** 4,48 €  
**AYUDA FAMILIAR** 103,06 €  
**AYUDA ESCOLAR** 115,99 €

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación: KRXLC6R2DS8S6GAL



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

**Disposición transitoria primera:**

Los trabajadores que a la firma del presente convenio figuren de alta en la Empresa, con un contrato con carácter indefinido comprendidos en el ámbito de este convenio, percibirán como complemento personal de antigüedad en el servicio a la Empresa, de un aumento periódico según la siguiente escala:

- A los 2 años cumplidos ..... 5%
- A los 4 años cumplidos ..... 10%
- A los 6 años cumplidos ..... 15%
- A los 8 años cumplidos ..... 20%
- A los 13 años cumplidos ..... 27%
- A los 18 años cumplidos ..... 34%
- A los 23 años cumplidos ..... 41%
- A los 28 años cumplidos ..... 48%
- A los 33 años cumplidos ..... 50%

**Disposición adicional primera:**

En los supuestos de descuelgue del convenio a los que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores se estará a las causas y procedimiento que prevé dicho precepto.

En el caso de que las partes de que las partes no alcance un acuerdo durante el periodo de consultas, cualesquiera de las dos partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse y, en caso que en seno de esta no se alcanzara un acuerdo, se estará a los procedimientos previstos en el artículo 7 del presente Convenio.

Si después de estos últimos procedimientos no se hubieran solucionado las discrepancias, será aplicable lo dispuesto en el último párrafo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se guardará absoluto sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por parte la empresa.

**POR DORNIER:**

Carlos Alberto Baña Neira  
Teresa Silva Ginel  
Francisco Matías Moyano

**POR UGT**

Julio Fernández Collazo  
Rubén Bernárdez

