



## Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

#### DELEGACIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del "CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.", con n de convenio colectivo n 45100611012020, suscrito por la parte empresarial por tres representantes, y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado definitivamente ante este organismo el día 12 de junio de 2025, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 9 del Decreto 103/2023, de 25 de julio de 2023 ("DOCM" del 28 de julio), por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013 ("DOCM" de 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de convenios colectivos.
2. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo. Toledo, 7 de julio de 2025.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A., PARA SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO LIMITADO Y CONTROLADO MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS, Y RETIRADA DE VEHÍCULOS E INMOVILIZACIÓN Y DEPÓSITO DE LOS MISMOS, DE LAS VÍAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE TOLEDO**

#### **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

##### **ARTÍCULO 1. PARTES SIGNATARIAS**

Son partes firmantes del presente convenio la empresa ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.U., y por la representación legal de los trabajadores, representantes de las secciones sindicales U.G.T. Ambas partes se consideran legitimadas para negociar este convenio.

##### **ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL**

El presente convenio colectivo, será de aplicación a todo el personal adscrito al servicio de Estacionamiento Limitado y Controlado, mediante expendedores de tickets, y retirada de vehículos e inmovilización y depósito de los mismos, que Estacionamientos y Servicios S.A. tiene contratado con el Excmo. Ayuntamiento de la ciudad de Toledo.

##### **ARTÍCULO 3. VIGENCIA**

Este convenio entrará en vigor a todos los efectos el día de su firma, excepto los conceptos económicos, que se retrotraerán al 01 de enero del 2025.

##### **ARTÍCULO 4. DURACIÓN Y DENUNCIA**

La duración de este convenio será de cuatro años, y se extenderá desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028.

El convenio quedará denunciado automáticamente dentro de los cuatro últimos meses de su vencimiento. No obstante, y hasta la firma del convenio que lo sustituya, mantendrá su vigencia en todo su articulado.

##### **ARTÍCULO 5. 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 y obligado cumplimiento, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas, en caso contrario serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

##### **ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

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



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

#### **ARTÍCULO 7. GARANTÍA AD PERSONAM/DERECHOS ADQUIRIDOS**

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen condición de mínimos, por lo que las condiciones y situaciones existentes en la empresa a la entrada en vigor de este convenio que impliquen condiciones más beneficiosas en computo anual y a título personal para el trabajador, serán respetadas en su integridad.

#### **ARTÍCULO 8. COMISIÓN PARITARIA**

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente convenio, compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios.

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

Cuando la Comisión Paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, las partes firmantes aceptan someterse al "Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha", así como al Reglamento de aplicación, antes de acudir a la vía judicial.

#### **ARTÍCULO 9. LEGISLACIÓN SUPLETORIA**

Para todo lo no previsto en este acuerdo, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos.

### **CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 10. GRUPOS PROFESIONALES**

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio se estructura en base al siguiente grupo profesional, en atención a las funciones primordiales que realizan. Las funciones definidas para el grupo profesional son a título enunciativo, pudiendo realizar otras tareas que se correspondan con las funciones de la categoría profesional, adaptándose a las nuevas tecnologías que se puedan desarrollar en un futuro para el mejor funcionamiento de los servicios prestados por la empresa.

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

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

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Es aquel personal que realiza funciones administrativas elementales o de poca complejidad y, que en general, aquellas funciones que fundamentalmente son mecánicas y con poco grado de iniciativa. Debe saber detectar y resolver problemas operativos como errores de operación o de máquina, además de las funciones complementarias de manejo de una central telefónica y fax.

**INSPECTOR:** Es el empleado que supervisa y apoya el trabajo de los controladores de la zona azul para determinar la corrección en el trabajo y las normas señaladas por la empresa. Podrá realizar trabajos que requieran la máxima confianza y discreción bajo las ordenes de su jefe inmediato.

**CONTROLADOR:** Es el personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle, mayor de dieciocho años de edad, que tiene como funciones las establecidas en la ordenanza municipal correspondiente, siendo sus funciones básicas las de control de los vehículos estacionados en la zona regulada de superficie, verificación de que el vehículo este o no en posesión de título habilitante de estacionamiento, y cuando lo tenga si cumple el horario convenido por el usuario y en la zona conveniente. En el supuesto que proceda deberá realizar el correspondiente aviso de denuncia, deberá informar a los usuarios del cumplimiento de la ordenanza Municipal a este respecto, bajo las órdenes de su inmediato superior. Deben atender al público dando las explicaciones oportunas de la máquina expendedora e informarle de cualquier duda relacionada con el servicio.

**GRUISTA:** Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Asimismo, tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículo, ocupándose también del mantenimiento y limpieza de la grúa.

**TECNICO DE MANTENIMIENTO:** Es el operario que tiene como función las tareas encomendadas por la empresa en referencia a la instalación, mantenimiento, reparación, limpieza y recaudación de las máquinas expendedoras de tickets, así como la conservación de toda la señalización de la zona azul.



### **ARTÍCULO 11. CONTRATACIÓN**

Todos los contratos independientemente de su modalidad y duración se formularán por escrito, facilitando copia básica a los representantes de los trabajadores.

Los períodos de prueba y los tipos de contrato serán los fijados por Ley.

Cuando se efectúen nuevas contrataciones de personal fijo de contrata, se procurará hacer la selección entre personas que hayan prestado servicio con anterioridad en la Empresa, y en igualdad de condiciones se contratara al sexo menos representado.

### **ARTÍCULO 12. SUBROGACIÓN DE LOS SERVICIOS**

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 artículo 25, del convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

### **ARTÍCULO 13. JORNADA DE TRABAJO Y TURNOS**

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.

La jornada de trabajo efectivo deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con las fórmulas de reparto horario existentes en el centro de trabajo y dentro de los límites establecidos en la Ley.

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

Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados, como descanso para el "bocadillo" rotativos.

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

Si el Ayuntamiento decidiera considerar inhábiles para el servicio de la ORA los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero, estos serán considerados como festivos no recuperables para los trabajadores.

En el caso de horas de exceso se disfrutarán a petición de los trabajadores en función de las necesidades del servicio, no pudiendo disfrutarlo simultáneamente un número de trabajadores superior al número de zonas a cubrir. De no poder ser disfrutados en el año en curso, podrán disfrutarse dentro de los tres meses siguientes al año.

### **ARTÍCULO 14. VACACIONES**

El personal afecto al presente convenio disfrutará de 32 días de vacaciones retribuidas o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de permanencia en la empresa.

Las vacaciones podrán disfrutarse en un único periodo o dos como máximo.

Cuando las vacaciones se disfruten en dos periodos, estos se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, siendo a elección del trabajador un periodo de quince días, que deberá tener lugar entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, pudiendo disfrutar del mismo simultáneamente un máximo del 30% del personal por quincena, y el resto a conveniencia de la empresa.

El segundo periodo de vacaciones se podrá fraccionar en periodos mínimos de siete días.

La situación de I.T. producida antes del inicio del periodo de vacaciones o durante su disfrute suspenderá las mismas, debiéndose fijar un nuevo periodo de disfrute de las vacaciones atendiendo a las necesidades de la empresa y trabajador.

Para cada año y en el mes de diciembre del año anterior o a comienzos del año en curso (nunca más tarde del 1 de marzo) se confeccionará el calendario de vacaciones. El calendario laboral, en cualquier caso, deberá estar en los tablones como muy tarde el día 2 de marzo del año en curso.

### **ARTÍCULO 15. LICENCIAS Y PERMISOS**

Todos los trabajadores, previa justificación fehaciente de que concurren los hechos causantes y previa comunicación a la empresa, tendrán derecho, sin menoscabo de su remuneración económica, a los siguientes permisos y licencias retribuidos, empezando a contar a partir del primer día laborable. En aquellos supuestos en los que la comunicación y/o justificación previa no fuera posible, se hará con posterioridad al hecho causante, con la mayor antelación posible.

a) Matrimonio:

–Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

–Del padre, madre, hijos y/o hermanos consanguíneos y/o políticos, un día natural (el día del evento) si el hecho tiene lugar dentro de la provincia y tres días naturales (uno de ellos el día del evento) si tiene lugar fuera de ella.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.



Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

C) Un día por fallecimiento de tío, sobrino o bisabuelo.

d) Un día y medio por traslado de domicilio habitual.

e) Exámenes para obtención de títulos oficiales o cursos académicos: El tiempo indispensable.

f) Visita médica del trabajador o de hijo del trabajador de hasta dieciséis años: El tiempo mínimo indispensable, previa justificación de que el horario del médico de la Seguridad Social coincide en su totalidad con el horario laboral, y siempre será en la última hora de su jornada de mañana o de tarde. Se deberá aportar la justificación del tiempo empleado aportando el justificante de la hora tanto de entrada como de salida del centro médico. Los casos excepcionales que se salgan de lo expuesto se tratarán individualmente.

g) Comunión o bautizo de un hijo o nieto, el día del evento (un día).

h) Asuntos propios: La empresa, previa solicitud del trabajador en tiempo y forma (con cuarenta y ocho horas de antelación mínimo) concederá tres días de permiso retribuido al año a cada trabajador que lo requiera. Estos días se podrán disfrutar juntos o por separado. No podrán disfrutar simultáneamente el mismo día este permiso más de un trabajador de la misma categoría profesional.

Asimismo, tendrán un día adicional siempre en el año anterior no tuvieran ausencias injustificadas, o una baja de mas de cinco días. Se excluye para dicho computo las ausencias por maternidad, paternidad o accidentes de trabajo.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

j) 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 actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

k) Quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiera valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional del salario, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla 23 años.

l) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 de Estatuto de los trabajadores.



En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

m) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en las empresas.

En todos estos casos habrán de justificar debidamente los motivos del permiso y las circunstancias que en él concurran.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio y cónyuge la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo.

#### **ARTÍCULO 16. PERMISO NO RETRIBUIDO**

Todos los trabajadores, con un mínimo de un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a un periodo de suspensión del contrato de trabajo. La duración anual de este permiso será como mínimo de siete días y como máximo de dos meses. Para poder acceder a la suspensión, ésta deberá solicitarse con quince días de antelación, pudiendo disfrutarse del permiso una vez al año.

#### **ARTÍCULO 17. EXCEDENCIAS**

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

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

–Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

–Trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

–Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

–También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida. De conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador en excedencia forzosa habrá de reincorporarse a la empresa en el término máximo de los treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de este período de suspensión contractual. De no realizarla en este plazo, se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la misma condición que el excedente de carácter voluntario, a menos que acredite el derecho al nacimiento de un nuevo período de excedencia forzosa.

b) La excedencia voluntaria deberá ser solicitada por escrito a la empresa tan pronto como sea posible y como mínimo treinta días antes del comienzo de su disfrute. Tendrá derecho a ella el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Al trabajador en excedencia voluntaria se le reservará su puesto de trabajo durante los primeros seis meses de la excedencia, pasado este tiempo sólo conservará un derecho preferente al reingreso en vacantes de igual o similar categoría a la suya, siempre y cuando comunique por escrito a la empresa con una antelación mínima de un mes su reingreso.

Transcurrido el tiempo de excedencia, en el caso de no reincorporación al puesto de trabajo en la fecha prevista, el trabajador causará baja en la empresa con carácter voluntario.

### **CAPÍTULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS**

#### **ARTÍCULO 18. SALARIO BASE**

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

#### **ARTÍCULO 19. ANTIGÜEDAD**

A los efectos propios de la antigüedad, se reconocerá como computable desde el primer día en que el trabajador comenzó a prestar servicios en la empresa. El complemento de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

1. Se abonará un porcentaje, no acumulable, de acuerdo con la siguiente escala:

–A los tres años de antigüedad se percibirá el 3% del salario base.

–A los cinco años de antigüedad se percibirá el 5% del salario base.



- A los diez años de antigüedad se percibirá el 10% del salario base.
- A los quince años de antigüedad se percibirá el 15% del salario base.
- A los veinte años de antigüedad se percibirá el 20% del salario base.
- A los veinticinco años de antigüedad se percibirá el 25% del salario base.

2. El abono de estas cantidades se efectuará en el recibo de salario correspondiente al mes en el que se cumpla la mensualidad de que se trate.

3. Los trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio estén percibiendo en concepto de complemento de antigüedad cantidades superiores a las que resulten de lo aquí pactado, continuarán cobrando la diferencia a su favor como complemento personal no absorbible y consolidable, actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del trabajador, llevando el resto al complemento personal de antigüedad definido en este convenio, que quedará sometido a lo determinado en el mismo.

#### **ARTÍCULO 20 PLUS CONVENIO**

Las cantidades correspondientes a cada categoría profesional son las establecidas en las tablas salariales del anexo I a este convenio.

#### **ARTÍCULO 21. FESTIVOS TRABAJADOS**

Para el año 2025 los trabajadores que deban trabajar en festivo (no domingo) tendrán derecho a disfrutar ese día en otro de descanso de acuerdo con el calendario laboral, y percibirán la cantidad de 56,21 euros por festivo entero trabajado, o la parte proporcional correspondiente.

El trabajo en el turno de noche los días 24 y 31 de diciembre se compensará con una cantidad de 107,46 euros, o la parte proporcional correspondiente en función de las horas trabajadas.

Resto de años de vigencia: Se aplicarán los porcentajes y en su caso la actualización prevista en las cláusulas adicionales de este convenio

#### **ARTÍCULO 22. PLUS DE NOCTURNIDAD**

En el año 2025 las horas trabajadas en el turno de noche tendrán una bonificación de 3,39 euros por cada hora nocturna trabajada.

Resto de años de vigencia: Se aplicarán los porcentajes y en su caso la actualización prevista en la cláusula adicional de este convenio.

#### **ARTÍCULO 23. PLUS DE TURNICIDAD**

La categoría de gruista percibirá en concepto de plus de turnicidad para el año 2025 una cantidad anual de 758,91 euros, distribuidos en doce pagas, a razón de 63,24 euros mensuales.

Resto de años de vigencia: Se aplicarán los porcentajes y en su caso la actualización prevista en las cláusulas adicionales de este convenio.

#### **ARTÍCULO 24. DOMINGOS TRABAJADOS**

Para el año 2025 los trabajadores que trabajen en domingo percibirán por turno entero realizado en domingo una cantidad durante la vigencia del convenio colectivo la cantidad de 56,21 euros, o la parte proporcional al tiempo trabajado en domingo.

Resto de años de vigencia: Se aplicarán los porcentajes y en su caso la actualización prevista en las cláusulas adicionales de este convenio.

#### **ARTÍCULO 25. CUSTODIA Y MANTENIMIENTO DE HERRAMIENTAS**

Para el mantenimiento y custodia de las herramientas de trabajo, el personal que requiera terminales para su trabajo percibirá un plus extrasalarial de custodia y mantenimiento de herramientas de una cantidad anual para el año 2025 de 145,44 euros, que se cobrará en doce mensualidades, a razón de 12,12 euros mensuales.

Resto de años de vigencia: Se aplicarán los porcentajes y en su caso la actualización prevista en las cláusulas adicionales de este convenio.

#### **ARTÍCULO 25 BIS. PLUS MANTENIMIENTO VESTUARIO**

Se establece un plus de naturaleza extrasalarial para el mantenimiento y limpieza del uniforme del personal que deba utilizarlo en su trabajo, de una cantidad anual de 688,80 euros para el año 2025, que se cobrará en doce mensualidades a razón de 57,40 euros al mes (tabla anexo 1).

Resto de años de vigencia: Se aplicarán los porcentajes y en su caso la actualización prevista en las cláusulas adicionales de este convenio.

#### **ARTÍCULO 26. GUARDIAS**

Los trabajadores que realicen guardias durante el año percibirán por este concepto durante la vigencia de este convenio, la cantidad anual de 1.921,80 euros, que cobrarán mensualmente a razón de 160,15 euros al mes durante los doce meses del año.

Resto de años de vigencia: Se aplicarán los porcentajes y en su caso la actualización prevista en las cláusulas adicionales de este convenio.

**ARTÍCULO 27. HORAS EXTRAS**

La dirección de la empresa y el conjunto de los trabajadores mantendrán una política de mínima realización de horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen podrán ser compensadas con descanso equivalente o económicamente.

La compensación económica para el año 2025 para la categoría de conductor de grúa será de 28,02 euros por cada hora extraordinaria realizada. El número no podrá sobrepasar lo estipulado en cada momento por la autoridad laboral.

El resto de los años de vigencia se aplicarán los porcentajes y en su caso la actualización prevista en el las cláusulas adicionales de este convenio.

**ARTÍCULO 28. PLUS RECAUDACION**

Aquellos trabajadores que efectúen las funciones de recaudación durante todo el año cobrarán por este concepto la cantidad anual de 2.215,32 euros, que cobrarán a razón de 184,61 euros mensuales durante doce mensualidades.

Resto de años de vigencia: Se aplicarán los porcentajes y en su caso la actualización prevista en las cláusulas adicionales de este convenio.

**ARTÍCULO 29. ANTICIPOS**

El trabajador/a que así lo solicite tendrá derecho a un anticipo de su salario en cuantía máxima de una mensualidad de salario base más antigüedad que deberá devolver en la mensualidad siguiente, y de la parte proporcional de la paga extraordinaria devengada, que deberá devolver en junio o diciembre, según se trate de la paga de junio o diciembre respectivamente.

**ARTÍCULO 30. PLUS TRANSPORTE**

Los trabajadores dentro del ámbito de este convenio cobrarán una cantidad anual en concepto de plus de transporte para sufragar los gastos ocasionados en concepto de desplazamientos al centro de trabajo.

Esta cantidad se calculará conforme a los incrementos las cláusulas adicionales de este convenio.

Para el año 2025, esta cantidad será de 699,08 euros al año, que se cobrarán distribuidos en doce mensualidades de igual cuantía cada una, a razón de 58,26 euros mensuales.

**ARTÍCULO 31. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Los trabajadores percibirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral:

Paga de junio: Devenga del 1 de enero al 30 de junio del año correspondiente, y se abonará con la nómina del mes de junio.

Paga de diciembre: Devenga del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso, y se abonará sobre el día 20 del mes de diciembre correspondiente.

La cuantía de cada una de ellas será de treinta días de salario base, antigüedad y plus convenio.

**CAPÍTULO IV. GARANTÍAS SINDICALES****ARTÍCULO 32. GARANTÍAS SINDICALES**

La Empresa reconoce las atribuciones conferidas al Comité de Empresa y a las centrales sindicales representadas en él.

En este sentido, la empresa no pondrá dificultades a dichas centrales para el ejercicio de la acción sindical legalmente reconocida.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las centrales sindicales representadas en el mismo, tablón de anuncios para fines de comunicación con el personal o afiliados. Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen de la central emisora.

Será obligatorio comunicar a uno de los representantes de los trabajadores o delegados sindicales, todos los despidos que se produzcan.

Se podrá acumular trimestralmente las horas sindicales en uno de los delegados del personal, previo aviso a la empresa con una antelación mínima de una semana.

Para todos los demás derechos sindicales nos atenemos a la normativa vigente y a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

**CAPÍTULO V. MEJORAS SOCIALES****ARTÍCULO 33. COMPLEMENTOS POR I.T.**

En caso de I.T., por enfermedad, o accidente de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, la empresa garantiza a los trabajadores que se encuentren en esta situación la percepción de un complemento que sumándolo a las prestaciones reglamentarias garantice el 100% de su salario base, plus convenio y antigüedad durante el tiempo que dure la I.T., y desde el primer día de la baja.

**ARTÍCULO 34. PÓLIZA DE ACCIDENTES DE TRABAJO**

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores que garantice 25.000,00 € de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

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

**ARTÍCULO 35. RENOVACION DEL CARNET DE CONDUCIR**

La empresa correrá con los gastos que puedan generar la renovación del carnet de conducir para el personal que deba estar en posesión del mismo para el desempeño de su trabajo.

**ARTÍCULO 36. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR**

Cuando a un conductor le sea retirado su carnet de conducir por un periodo no superior a tres meses, en ejecución de sanción administrativa o sentencia judicial por falta, nunca por delito, y siempre que la falta o infracción se haya cometido conduciendo un vehículo de empresa, por cuenta y orden de la misma, la empresa se compromete a ubicar al trabajador en un puesto de trabajo de inferior o igual categoría mientras dure la retirada del carnet, con percepción del salario base más la antigüedad que tuviera, independientemente del puesto que temporalmente ocupe en aplicación de lo aquí dispuesto.

En el caso de que de conformidad con el párrafo anterior se le hubiera retirado al trabajador su carnet de conducir, éste acepta disfrutar el período de vacaciones anuales si no lo hubiera disfrutado, en todo o en parte, durante los primeros días de retirada del carnet de conducir. Si el trabajador no hubiera disfrutado de sus vacaciones y, en consecuencia, las disfrute desde el primer día de retirada del carnet, percibirá durante las mismas la cantidad correspondiente al salario de su categoría profesional.

Si la retirada del carnet fuera por un plazo superior a noventa días naturales, una vez transcurrido ese periodo se suspenderá el contrato de trabajo del trabajador hasta la fecha en que finalice la retirada del carnet de conducir, reincorporándose el trabajador nuevamente a la empresa.

Lo dispuesto en este artículo únicamente será de aplicación en los casos en los que el trabajador afectado tenga una antigüedad mínima de un año en la empresa.

**ARTÍCULO 37. FORMACION**

La empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica, de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

Dada la importancia que tiene la formación de trabajadores/as del sector, se acuerda dentro del pacto formado entre el Gobierno, sindicatos y patronal, que la comisión paritaria del convenio proponga acciones formativas en la empresa.

**ARTÍCULO 38. ROPA DE TRABAJO**

A cada trabajador la empresa le entregará anualmente:

Traje de invierno:

– Dos pantalones de invierno.

– Dos polos de manga larga.

– Un par de botas, a elección del trabajador (tejido gore-tex) en el caso de que éste acredite fehacientemente problemas de pie/pies, y siempre con el límite presupuestario asignado por la empresa, el cual se fijará en función de la problemática del trabajador afectado, y siempre con las características del calzado general de los trabajadores que serán marcadas por la empresa.

– Un jersey.

– Un par de guantes.

– Cuatro pares de calcetines de lana.

Traje de verano:

– Dos pantalones de verano.

– Dos polos de manga corta.

– Un par de zapatos.

– Cuatro pares de calcetines de hilo.

Con carácter bianual se proporcionará a los trabajadores:

– Un anorak o chubasquero.

**ARTÍCULO 39. SALUD Y PREVENCIÓN**

La empresa y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este convenio, con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen en la observancia y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y el Reglamento de Servicios de Prevención, BOE nº 27, de 31 de enero de 1997.

La empresa ofrecerá una revisión médica para el personal que realice labores de conducción, opcional a petición del trabajador. Los resultados serán entregados a los trabajadores, siendo éstos confidenciales.



La empresa cumplirá la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias en caminados a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual o colectivas adecuadas a los trabajos que realicen.

#### ARTÍCULO 40. RECONOCIMIENTO MEDICO

La empresa se compromete a que se realice al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de la empresa y otro ginecológico (compuestos por citología, ecografía y mamografía) a sus trabajadoras, si así lo solicitan, respetando la intimidad de los mismos y la confidencialidad de los resultados. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como tiempo efectivo de trabajo.

Los informes de los reconocimientos médicos serán información confidencial del trabajador afectado.

#### ARTÍCULO 41. PLAN DE IGUALDAD

En el marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, publicada el 23 de marzo del 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y firmado en fecha 09 de febrero del 2018 un Plan de Igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla de ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A. resulta mayoritaria, teniendo como ámbito de aplicación a la totalidad de la empresa.

### CAPÍTULO V. REGIMEN DISCIPLINARIO

#### ARTÍCULO 42. FALTAS Y SANCIONES

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales y el convenio colectivo aplicable.

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

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

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas del sector se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 61 y siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía de guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

**Faltas leves.** Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.

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

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

f) La falta de aseo o limpieza personal.

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

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

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

j) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

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

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

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

**Faltas graves.** Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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



c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

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

La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo.

Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.

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

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

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

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

k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.

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

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

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

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

p) La anulación de denuncias sin causa justificada evidente.

q) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

**Faltas muy graves.** Se consideran faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

h) El abuso de autoridad.

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

j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.

k) La desobediencia continua y persistente.

l) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

A tales efectos se considera acoso la conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que se produce en el ámbito de la empresa y que el sujeto realiza dañando o denigrando al afectado. Se entiende por acoso sexual la conducta denigrante y ofensiva relacionada con la condición sexual de la persona. En ambos casos esta conducta debe afectar a las condiciones de trabajo de la víctima y debe tener como objetivo o como consecuencia crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Cualquier situación que se inscriba en tal definición podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada y/o los representantes de los trabajadores, poniéndolo asimismo en conocimiento de la empresa y de la comisión mixta paritaria del convenio.

En el caso de que algún trabajador sufra alguna situación de acoso sexual, acoso moral o discriminación por motivos sexuales, religiosos, políticos o personales descritas anteriormente deberá actuar conforme al protocolo de prevención de acoso por razón de sexo establecido en el plan de igualdad en materia de prevención de riesgos laborales.

### **Sanciones. Aplicación.**

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

A) Faltas leves:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.



C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
- b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta: El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta. La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

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

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

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados Sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida en la misma.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará a los representantes del personal.

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

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

PRIMERA: El incremento salarial pactado para el año 2025 será de 2,8% sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2024.

SEGUNDA: El incremento salarial pactado para el año 2026 será de 2,5% sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2025.

TERCERA: El incremento salarial pactado para el año 2027 será de 2,5% sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2026.

CUARTA: El incremento salarial pactado para el año 2028 será de 2,5% sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2027.

Una vez conocido el IPC general, a 31 de diciembre de los ejercicios 2026 y 2027 y 2028, se deberán revisar las tablas salariales de cada uno de los ejercicios con el límite del 3%, con efectos retroactivos a 1 de enero.

#### TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO LIMITADO Y CONTROLADO MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS, Y RETIRADA DE VEHÍCULOS E INMOVILIZACIÓN Y DEPÓSITO DE LOS MISMOS, DE LAS VÍAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE TOLEDO

VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2025 AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2025

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL	P.CONVENIO MENSUAL	P. MANTENIMIENTO MENSUAL	P. D.HERRAMIENTAS MENSUAL	PAGAS EXTRAS JUNIO/NAVIDAD	TOTAL ANUAL
OFICIAL DE 1ª	1.187,84	86,36	0,00	12,14	1.187,84	17.799,62
GRUISTA	1.550,41	153,21	0,00	0,00	1.550,41	23.544,26
VIGILANTE	1.076,38	86,36	57,42	12,14	1.076,38	16.928,22
AUX.ADMINISTRATIVO	1.139,48	79,07	0,00	0,00	1.139,48	16.901,56
OFI. ADMINISTRATIVO	1.550,41	86,36	0,00	0,00	1.550,41	22.742,06
TECNICO MANTENIMIENTO	1.550,41	194,10	0,00	0,00	1.550,41	24.034,94
AYUDANTE	1.076,38	86,36	57,42	12,14	1.076,38	16.928,22
INSPECTOR	1.353,47	86,36	57,42	12,14	1.353,47	20.807,48

FESTIVO TRABAJADO: 56,21 €.

DOMINGO TRABAJADO: 56,21 €.

PLUS TRANSPORTE: 58,26 €.

HORAS EXTRAS: 28,11 €.

TURNICIDAD: 63,24 €.

H. NOCTURNO: 3,39 €.



**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO  
LIMITADO Y CONTROLADO MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS,  
Y RETIRADA DE VEHÍCULOS E INMOVILIZACIÓN Y DEPÓSITO DE LOS MISMOS,  
DE LAS VÍAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE TOLEDO**

**VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2026 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2026**

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL	P.CONVENIO MENSUAL	P. MANTENIMIENTO MENSUAL	P. D.HERRAMIENTAS MENSUAL	PAGAS EXTRAS JUNIO/NAVIDAD	TOTAL ANUAL
OFICIAL DE 1ª	1.217,54	88,52	0,00	12,45	1.217,54	18.244,75
GRUISTA	1.589,18	157,05	0,00	0,00	1.589,18	24.133,12
VIGILANTE	1.103,29	88,52	58,86	12,45	1.103,29	17.351,57
AUX.ADMINISTRATIVO	1.167,97	81,05	0,00	0,00	1.167,97	17.324,18
OFI. ADMINISTRATIVO	1.589,18	88,52	0,00	0,00	1.589,18	23.310,76
TECNICO MANTENIMIENTO	1.589,18	198,96	0,00	0,00	1.589,18	24.636,04
AYUDANTE	1.103,29	88,52	58,86	12,45	1.103,29	17.351,57
INSPECTOR	1.387,31	88,52	58,86	12,45	1.387,31	21.327,85

FESTIVO TRABAJADO: 57,78 €.  
DOMINGO TRABAJADO: 57,78 €.  
PLUS TRANSPORTE: 59,89 €.  
HORAS EXTRAS: 28,89 €.  
TURNICIDAD: 65,01 €.  
H. NOCTURNO: 3,49 €.

**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO  
LIMITADO Y CONTROLADO MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS,  
Y RETIRADA DE VEHÍCULOS E INMOVILIZACIÓN Y DEPÓSITO DE LOS MISMOS,  
DE LAS VÍAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE TOLEDO**

**VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2027 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2027**

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL	P.CONVENIO MENSUAL	P. MANTENIMIENTO MENSUAL	P. D.HERRAMIENTAS MENSUAL	PAGAS EXTRAS JUNIO/NAVIDAD	TOTAL ANUAL
OFICIAL DE 1ª	1.247,98	90,74	0,00	12,77	1.247,98	18.701,07
GRUISTA	1.628,91	160,98	0,00	0,00	1.628,91	24.736,50
VIGILANTE	1.130,88	90,74	60,34	12,77	1.130,88	17.785,75
AUX.ADMINISTRATIVO	1.197,17	83,08	0,00	0,00	1.197,17	17.757,34
OFI. ADMINISTRATIVO	1.628,91	90,74	0,00	0,00	1.628,91	23.893,62
TECNICO MANTENIMIENTO	1.628,91	203,94	0,00	0,00	1.628,91	25.252,02
AYUDANTE	1.130,88	90,74	60,34	12,77	1.130,88	17.785,75
INSPECTOR	1.422,00	90,74	60,34	12,77	1.422,00	21.861,43

FESTIVO TRABAJADO: 59,23 €.  
DOMINGO TRABAJADO: 59,23 €.  
PLUS TRANSPORTE: 61,39 €.  
HORAS EXTRAS: 29,61 €.  
TURNICIDAD: 66,64 €.  
H. NOCTURNO: 3,57 €.



**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO  
LIMITADO Y CONTROLADO MEDIANTE EXPENDEDORES DE TICKETS,  
Y RETIRADA DE VEHÍCULOS E INMOVILIZACIÓN Y DEPÓSITO DE LOS MISMOS,  
DE LAS VÍAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE TOLEDO**

**VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2028 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2028**

CATEGORIAS	SALARIO BASE MENSUAL	P.CONVENIO MENSUAL	P. MANTENIMIENTO MENSUAL	P. D.HERRAMIENTAS MENSUAL	PAGAS EXTRAS JUNIO/NAVIDAD	TOTAL ANUAL
OFICIAL DE 1ª	1.279,18	93,01	0,00	13,09	1.279,18	19.168,63
GRUISTA	1.669,64	165,01	0,00	0,00	1.669,64	25.355,08
VIGILANTE	1.159,16	93,01	61,85	13,09	1.159,16	18.230,55
AUX.ADMINISTRATIVO	1.227,10	85,16	0,00	0,00	1.227,10	18.201,32
OFI. ADMINISTRATIVO	1.669,64	93,01	0,00	0,00	1.669,64	24.491,08
TECNICO MANTENIMIENTO	1.669,64	209,04	0,00	0,00	1.669,64	25.883,44
AYUDANTE	1.159,16	93,01	61,85	13,09	1.159,16	18.230,55
INSPECTOR	1.457,55	93,01	61,85	13,09	1.457,55	22.408,01

FESTIVO TRABAJADO: 59,27 €.

DOMINGO TRABAJADO: 59,27 €.

PLUS TRANSPORTE: 61,42 €.

HORAS EXTRAS: 29,63 €.

TURNICIDAD: 66,68 €.

H. NOCTURNO: 3,58 €.

N.º I.-3457