

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Formación y Empleo

2684 Resolución de 3 de febrero de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de Convenio; denominación, Estacionamientos y Servicios, S.A. (Controladores de Aparcamiento O.R.A.).

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente, 30/01/0001/2011; referencia, 201144110018; denominación, Estacionamientos y Servicios, S.A. (Controladores de Aparcamiento O.R.A.); código de convenio, 30001800011992; ámbito, Empresa; suscrito con fecha 18/10/2011, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 3 de febrero de 2012.—El Director General de Trabajo Fernando J. Vélez Álvarez.

Convenio colectivo de la empresa estacionamientos y servicios S.A., Para su personal adscrito al servicio público de estacionamiento limitado y controlado mediante expendedores de tickets en las vías públicas de la ciudad de Murcia.

Capítulo I.- Disposiciones Generales

Artículo 1.º - 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, que la Empresa Estacionamientos y Servicios, S.A., tiene contratado con el Excmo. Ayuntamiento de Murcia.

Artículo 2.º - Vigencia

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

Los conceptos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2011.

Artículo 3.º - Duración y prórroga

La duración del presente convenio será de un año y se extenderá del 1 de Enero de 2011 al 31 de Diciembre de 2011.

Dicho Convenio se entenderá prorrogado de año en año, en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie al menos con dos meses de antelación a su terminación o la de su prórroga en curso. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, contándose el plazo desde la fecha de recepción de aquella.

Artículo 4.º - Vinculación a la totalidad

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

En el supuesto de que la Autoridad laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

Artículo 5.º - Absorción y compensación

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando 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.º - Garantía "ad personam"/derechos adquiridos

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente Convenio, y que, con carácter global excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 7.º - Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria en el presente Convenio, compuesta por tres representantes de la Empresa y otros tres trabajadores (como máximo), 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.

Esta comisión se reunirá dentro del plazo de 10 días desde que se solicite la misma, cuantas veces sea necesario para resolver los problemas referentes a la aplicación e interpretación del Convenio, teniendo sus resoluciones carácter de decisorias.

Artículo 8.º - Legislación supletoria

Para todo lo no previsto en este convenio, le será de aplicación la Legislación Laboral vigente y en especial el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, 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.

En caso de que en un futuro el convenio de Ámbito Nacional citado desapareciese, dicho texto se incluiría en el Convenio Colectivo de Empresa vigente en ese momento.

Capítulo II.- Condiciones de trabajo

Artículo 9.º - Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de Estacionamientos y Servicios S.A., con respecto a las condiciones contratadas con el Ayuntamiento, y en especial corresponde a la Empresa fijar sistemas de trabajo, distribución de personal, etc., sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia o información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10º - Nuevos contratos y participación sindical en la contratación.

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

Artículo 11.º - Jornada de trabajo

La jornada laboral queda establecida en treinta y nueve horas semanales de trabajo efectivo, que se distribuirán de Lunes a Sábado. La jornada en cómputo anual será la establecida en el Convenio Nacional.

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.

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

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración, sistemas de trabajo y rendimiento) deberán ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores conforme con lo establecido en el Artículo 41 de la R.D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Los trabajadores tendrán derecho a 15 minutos diarios para "bocadillo" que se considerará como tiempo efectivamente trabajado.

Los descansos semanales se podrán permutar con otro trabajador, siempre y cuando se comunique por escrito a la empresa con 24 horas de antelación y con la firma de los dos trabajadores afectados.

Artículo 12.º - Vacaciones

Todo 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.

La retribución de las vacaciones comprenderá los conceptos económicos que perciba el trabajador durante un mes normal de trabajo, es decir, salario base, pluses de asistencia, productividad y transporte, y la antigüedad a quién corresponda.

El personal que esté de baja por I.T. al empezar su período de vacaciones, lo disfrutará posteriormente dentro del año y cuando lo permitan las necesidades del servicio. En caso de hospitalización, y mientras dure la misma, siempre que se notifique dentro de las veinticuatro horas siguientes la citada situación, las vacaciones quedarán interrumpidas.

Cuando una trabajadora cause baja maternal en el periodo de vacaciones se la programará un nuevo periodo incluso fuera del año natural.

Las vacaciones se programarán en el primer trimestre de cada año para cada anualidad.

El período de disfrute de las vacaciones será el mes de Agosto, mientras que el Excmo. Ayuntamiento no decida que se regule el citado mes.

Artículo 13.º - Licencias y permisos

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración del salario base, antigüedad y plusos correspondientes, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el tiempo será de cuatro días.
- c) Un día natural por traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) El trabajador/a por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de descanso en su trabajo diario, que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal en media hora, con la misma finalidad.
- f) Para la visita al médico especialista, o para análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba que tenga que acudir el propio trabajador, así como, cualquier visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, el trabajador disfrutará de permiso retribuido por el tiempo necesario, debiendo en todo caso presentar justificante a la Empresa de la asistencia a las visitas y pruebas indicadas.
- g) Un día al año para que el trabajador pueda llevar a sus hijos a visitas médicas o especialistas, debiendo en todo caso justificar la ausencia.
- h) El trabajador previo aviso por escrito con 48 horas de antelación, podrá ausentarse del trabajo sin derecho a remuneración por un período de uno a tres días al año. Este derecho no podrá ser utilizado simultáneamente por un máximo de dos trabajadores por día.
- j) Dos días naturales en caso de hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que se podrán disfrutar dentro de los siete días siguientes al hecho causal, siempre que continúe la hospitalización, justificando a la empresa debidamente.
- k) Un día por boda de parientes de primer grado y hermanos.
- l) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 14.º - Maternidad y paternidad

En el supuesto de parto, la suspensión de la mujer tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el supuesto de nacimiento de hijo el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliable en el supuesto de parto múltiple en dos días más, por cada hijo, a partir del segundo. El trabajador deberá comunicar al empresario con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

Para la acumulación de horas de lactancia, en descanso compensatorio continuado, se estará en lo dispuesto en el Convenio Nacional.

Artículo 15.º - Excedencias

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria. Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente y en especial al R.D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores Artículo 46 punto 1, en cuanto a la excedencia forzosa.

El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le conceda una excedencia voluntaria, por un plazo no menor de cuatro meses y no superior a cinco años.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de hasta dos años para atender al cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe ninguna actividad retribuida.

El trabajador excedente deberá en todo caso solicitar la incorporación con al menos dos meses de antelación al vencimiento. De no hacerlo en este plazo el trabajador perderá el derecho a su puesto de trabajo dentro de la Empresa.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del trabajador excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir sus remuneraciones.

Artículo 16.º - Reconocimiento médico

Sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establecen, en cuanto a vigilancia de la salud, en el Artículo. 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, las partes acuerdan:

La empresa se obliga a realizar reconocimientos médicos periódicos adecuados al puesto de trabajo de que se trate, a todos los trabajadores a su servicio, que serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando renuncie a someterse a dichos reconocimientos.

De este carácter voluntario se exceptuarán todos aquellos que, por el especial riesgo de su trabajo, pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o cuando así esté establecido por una disposición legal.

Capítulo III.- Condiciones económicas

Artículo 17.º - Salario base

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

El salario base se devengará por día natural.

Artículo 18.º - Antigüedad

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de este Convenio disfrutarán como complemento personal de un aumento periódico, según la siguiente escala:

- A los 2 años cumplidos: 5%
- A los 4 años cumplidos: 10%
- A los 9 años cumplidos: 20%
- A los 14 años cumplidos: 25%
- A los 16 años cumplidos: 30%
- A los 21 años cumplidos: 40%
- A los 25 años cumplidos: 50%
- A los 30 años cumplidos: 60%

La fecha inicial del cómputo de las antigüedades será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

El porcentaje de antigüedad se calculará sobre el salario base.

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

Artículo 19.º - 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.

Dicho plus será satisfecho por día efectivamente trabajado.

Artículo 20º - Plus productividad

Se establece un plus de productividad para el personal afecto por el presente Convenio en la cuantía señalada en el tabla salarial anexa.

Dicho plus será satisfecho por día efectivamente trabajado.

Artículo 21.º - Plus transporte

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia, se establece un plus de carácter no cotizable por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Dicho plus será satisfecho por día efectivamente trabajado.

Artículo 22.º - Plus recaudación

Para el personal que realice el servicio de recaudación de la máquinas expendedoras de tickets, se establece un plus de recaudación de 35,70 € mensuales o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

Estas cantidades serán revisadas anualmente con el mismo incremento que el resto de los conceptos de la tabla salarial.

Artículo 23.º - Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias que tendrán la denominación de Verano, Navidad y Beneficios, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

La cuantía de cada una de ellas será de 30 días de salario base más antigüedad.

- El período de devengo será el siguiente:
 - Julio: Del 1 de enero al 30 de junio.
 - Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.
 - Beneficios: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

· La fecha de abono será la siguiente:

Julio: El día 15 de dicho mes.

Navidad: El día 20 de diciembre.

Beneficios: El día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Las pagas extras se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por Incapacidad Temporal.

Se podrá solicitar, una vez al año, el anticipo que pueda corresponder según ley, en función a la fecha de solicitud, sobre alguna de las pagas extraordinarias, no pudiendo mediar, más de 21 días entre la solicitud del anticipo y resolución y si procede la percepción del mismo.

Capítulo IV.- Garantías sindicales

Artículo 24.º - Garantías sindicales

La Empresa reconoce las atribuciones conferidas al Comité de Empresa y a las Centrales Sindicales representadas en él.

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.

Para todos los demás derechos sindicales se atenderá en todo momento la normativa vigente y en especial a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

Los delegados de personal podrán acumular bimensualmente sus horas sindicales. Podrán también acumularse las horas sindicales en un sólo miembro del Comité de Empresa o delegado de personal.

Artículo 25.º - Información al comité de empresa

En cuanto a la información por expedientes en faltas graves y absentismo, se estará a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V.- Mejoras sociales

Artículo 26.º - Complementos por I.T.

1- ENFERMEDAD

La Empresa complementará hasta el 75% de la base de cotización a la seguridad social, desde el día 1 al 19, y a partir del día 20 de la baja, será del 100%.

2 – ACCIDENTE

La Empresa complementará las prestaciones que perciba el trabajador en los casos de baja por accidente laboral hasta el 100% de la base de cotización, a partir del primer día.

Los complementos de I.T. citados anteriormente, dejarán de percibirse en los siguientes supuestos:

1.- Agotamiento período máximo de Incapacidad Temporal.

2.- Situación temporal asimilada al alta, para el estudio / propuesta de Incapacidad Laboral (derivada de enfermedad común o accidente de trabajo), y por el período que ésta persista.

3.- Cualquier otra contingencia no contemplada y que suponga no permanecer en situación de alta en la Empresa.

Artículo 27.º - 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 20.000 € de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

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

Artículo 28.º - Prestamos reintegrables

El personal con más de 6 meses de antigüedad en la Empresa, podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, por un máximo de 900 €, que se concederá, si procede, en un plazo máximo de tres semanas desde su solicitud. En caso de no concederse dicho préstamo se comunicará en un plazo máximo de diez días.

La amortización del préstamo reintegrable, se efectuará en un período de un año y en 15 pagas. Deberá transcurrir un mínimo de seis meses entre la finalización del abono del préstamo y la solicitud de uno nuevo por el mismo trabajador.

Para la concesión de estos préstamos, la Empresa creará un fondo consistente en la cantidad de 9.015,18 €.

Se facilitará una copia de la solicitud al comité de Empresa.

Artículo 29.º - Ayuda escolar

Aquellos trabajadores con hijos en edad escolar, hasta los 18 años, que se encuentren cursando estudios oficiales y debidamente justificados mediante la presentación de la matrícula, percibirán anualmente en el mes de septiembre 32,35 €.

Artículo 30º - Ayuda familiar

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que tengan a su cargo a un hijo/a discapacitado, con una minusvalía reconocida igual o superior al 60%, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social, y previa justificación, percibirán una ayuda anual de 62,65 €.

En caso de que trabajen ambos padres en la Empresa, se recibirá una sola ayuda.

Artículo 31.º - Conflictos con los usuarios

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

Cuando un trabajador tenga que asistir a un juicio derivado de conflictos con los usuarios, y le coincida con su día de descanso, la Empresa procurará cambiarle el día si lo comunica con antelación, sino es posible, se le acumulará el tiempo empleado en dicho juicio, como tiempo de descanso pendiente.

Artículo 32.º - Jubilación

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto ley 15/1998.

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

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

60 años..... 6 meses de vacaciones.

61 ".....5 meses de vacaciones.

62 ".....4 meses de vacaciones.

63 ".....3 meses de vacaciones.

64 ".....2 meses de vacaciones.

Artículo 33.º - Ropa de trabajo

Los trabajadores recibirán como dotación de ropa de trabajo, las siguientes prendas, de uso obligatorio, con la periodicidad que se detalla:

Anualmente:

VERANO	INVIERNO
Dos pantalones	Una corbata
Dos camisas	Dos pantalones
Un par de zapatos	Dos camisas
Tres pares calcetines	Un par de zapatos

Dos pares de calcetines

- Un par de guantes cada dos años para el personal que utilice moto.

- Un anorak cada tres años.

- Una chaquetilla cada dos años.

- Un cinturón apropiado para poder colgar los aparatos necesarios para realizar la función de controlador, que se entregará cuando sea necesario justificando el deterioro del mismo.

La fecha de entrega de la ropa, será el 15 de Abril para la de verano, y el 1 de Noviembre para la de invierno. Se entregara una nueva prenda, siempre que sea por causa mayor y debidamente justificada, con entrega de la deteriorada.

En caso de producirse la baja del trabajador en la empresa por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa que tenga en existencia. Igualmente con cada entrega anual, salvo la inicial, se devolverá la prenda usada correspondiente

Artículo 34.- Plan de igualdad

En el marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado un Plan de Igualdad con los sindicatos



mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla de Estacionamientos y Servicios, S.A., resulta mayoritaria, teniendo como ámbito de aplicación a la totalidad de la empresa. Nos adherimos al citado Plan de Igualdad de fecha 22 de diciembre de 2009 y que se adjunta como anexo al presente Convenio.

Artículo 35.- Violencia de género

Se estará a lo dispuesto en la Ley 1/2004 de 28 de diciembre.

Cláusula adicional

El incremento salarial pactado para la vigencia del presente convenio es el que a continuación se indica:

· Año 2011: I.P.C. real

La tabla salarial del 2011 se confeccionara con 1%, corrigiéndose al final del año con el I.P.C. real.

Estacionamientos y Servicios S.A.

Anexo

Tabla salarial del personal adscrito al servicio público de estacionamiento limitado y controlado, mediante expendedores de tickets, en las vías públicas de la ciudad de Murcia.

Vigencia: 01 enero 2011 a 31 diciembre 2011 (provisional)

Categorías	Salario Base (Mensual)	Plus Asistencia (Mensual)	P. Productividad (Mensual)	P. Transporte (Mensual)	Pagas Ver./Navi./Bene	Total Anual
Encargado	975,41	341,45	410,13	104,00	975,41	24.898,11
Oficial 1.º Mantenimiento	909,58	273,10	186,44	104,00	909,58	20.406,18
Controlador (VIG.)	854,37	272,07	26,31	104,00	854,37	17.644,11
Aux. Administrativo	861,20	153,97	164,20	104,00	1.283,37	19.250,55
Oficial Administrativo	917,94	254,64	191,25	104,00	1.467,83	22.017,45

P. Recaudación: 35,70 €/mes.

Plan de igualdad

En Madrid, a 22 de diciembre de 2009.

Reunidos

De una parte, en representación institucional de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.:

- Don Carlos Barón Thaidigsman, Director General de FCC Versia
- Y don José María Paz Sánchez, Director Gerente de Estacionamientos y Servicios, S.A.

De otra parte, y en representación del sindicato Unión General de Trabajadores,

- Doña Elena Rodríguez Viota, Secretaria Federal para la Igualdad de la Federación de Transportes Comunicaciones y Mar (TCM-UGT)
- Don Emilio Cardero Millán, Secretario Federal del Sector de Carreteras y Urbanos de la Federación de Transportes Comunicaciones y Mar (TCM-UGT)

Y de otra parte, y en representación del sindicato Comisiones Obreras:

- Doña Amaya Amilibia Ortiz, Secretaria de la Mujer y Comunicación del sector estatal de carretera de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO).
- Don Alberto Margalló Pascual, Secretario General del sector de carretera de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO).

Plan de igualdad

1. - Antecedentes

Estacionamientos y servicios, S.A., dentro de la línea general del Grupo FCC, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de creación de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el

respeto entre personas, la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.

Así Estacionamientos y Servicios, S.A., viene trabajando por crear conciencia de los derechos individuales de las personas, protegiéndolos y potenciándolos. En especial se protege la dignidad personal en el seno de la empresa, estableciendo pautas de comportamiento saludables y erradicando aquellas conductas que se puedan considerar intromisiones ilegítimas en la intimidad personal o que violenten la dignidad de las personas.

Asimismo, los firmantes del presente Plan de igualdad cuentan con una larga y fructífera trayectoria de negociación de un considerable número de convenios, acuerdos y pactos colectivos de toda índole, consecuencia de un entendimiento ponderado y maduro de las responsabilidades que a todos afectan en materia de diálogo social y que hacen deseable la conclusión de acuerdos tendentes a una mejora de las condiciones de empleo y trabajo, junto a una paz social imprescindible para su normal desarrollo de las organizaciones.

En este marco de compromisos y relaciones, y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha negociado y acordado el presente Plan de igualdad con los sindicatos mayoritarios a nivel estatal, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de la plantilla en Estacionamientos y Servicios, S.A. resulta abrumadoramente mayoritaria.

Así, el presente Plan de igualdad tiene como ámbito de aplicación tanto a la empresa cabecera de la actividad de aparcamientos, Estacionamientos y Servicios, S.A., como a todas sus filiales, y ello sin perjuicio de que cada una de estas alcancen o no la cifra de 250 trabajadores y trabajadoras.

Como paso previo, y en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 46 de dicha Ley Orgánica, se encargó a expertos independientes y de la mayor solvencia profesional, la realización un diagnóstico de situación, que se puso en conocimiento de las centrales sindicales firmantes.

A partir de este punto inicial, se constituyó una comisión de negociación del presente Plan de igualdad en la que, como primer requerimiento de las organizaciones firmantes, se amplió la información sobre la plantilla, iniciándose al mismo tiempo un proceso de negociación presidido por el buen entendimiento y colaboración entre la empresa y las representaciones sindicales.

Este proceso de negociación ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente plan de igualdad.

El presente plan de igualdad constituye así un conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permitirá lograr en el ámbito global para el que ha sido diseñado, y en cada empresa en particular, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

Para ello, el Plan de igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas con las centrales sindicales firmantes, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, bajo la común perspectiva de un conjunto de objetivos principales.

2.- Objetivos

* Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

* Mejorar la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan.

* Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aún siendo de origen histórico, cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de Estacionamientos y Servicios, S.A., y sus empresas filiales.

* Promover un sistema retributivo que no genere discriminación.

* Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

* Velar por la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta en los planes de prevención los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y el hombre así como las situaciones de maternidad, paternidad y lactancia.

* Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

* Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por Estacionamientos y Servicios, S.A., en orden a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y de sus familias, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.

* Establecer principios de exclusión de cualesquiera medidas que pudiesen perjudicar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de Estacionamientos y Servicios, S.A., y sus empresas filiales.

* Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y trabajadoras y trabajadores.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes Áreas de Actuación.

3.- Áreas de Actuación

Para la consecución de los objetivos incluidos en este plan de igualdad, se concretan las siguientes áreas de actuación:

* Acceso al empleo.

* Formación.

* Promoción.

* Retribución.

* Prevención del acoso por razón de sexo, laboral y/o sexual.

* Conciliación y corresponsabilidad.

* Comunicación.

3.1.- Área de acceso al empleo

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Medida 1: Siempre que sea posible y para las vacantes que no se cubran interiormente, se dará prioridad en el acceso al empleo a las personas que estén

paradas, frente a las que estén en mejora de empleo, porque se prevé que aquéllas sean mayoritariamente mujeres.

Medida 2: Dentro del colectivo anterior, tendrán preferencia de entrada las mujeres con violencia de género declarada.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance del objetivo, anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, medición en función de los factores de ponderación que establezca la Comisión de seguimiento, pudiendo tomarse en consideración, entre otras, porcentaje de vacantes ofertadas/vacantes cubiertas por parados totales,

Porcentaje de vacantes ofertadas/vacantes cubiertas por mujeres con violencia de género, o el número de contrataciones realizadas desagregadas por sexo o de candidaturas presentadas desagregadas por sexo.

3.2.- Área de formación

Dentro de esta Área se encuadran las medidas encaminadas a lograr que el personal adquiera perspectiva de género, con acciones formativas y/o informativas.

Se implicará en la consecución de estos objetivos tanto a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, como en formación.

Para ello se realizarán las siguientes medidas:

Medida 1: Realizar acciones de sensibilización en Igualdad de Oportunidades.

Medida 2: Realizar curso de sensibilización en igualdad de oportunidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad durante el primer año al menos para los directivos y mandos intermedios como mínimo.

Medida 3: Incorporar en todos los cursos un módulo dedicado a la igualdad.

Medida 4: Para aquellos centros de trabajo donde exista una mayoría femenina se impartirá un curso de habilidades sociales de carácter mixto, presencial y on line, que se impartirá dentro de la jornada laboral.

Plaza de aplicación: Obligatoriedad durante el primer año al menos para el 10% del plantilla.

Evaluación: Como balance de la consecución del objetivo, anualmente se hará un informe sobre la cantidad de mujeres y hombres de toda la empresa, que han accedido a los cursos de formación.

Indicador del cumplimiento del objetivo: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto a las medidas cuantitativas, número de hombres y mujeres de toda la empresa por categorías, por zonas geográficas u otros parámetros que pueda acordar la Comisión de seguimiento, que acceden a los cursos formativos, así como número de cursos, jornadas y horas destinadas a la formación.

3.3.- Área de promoción

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consisten en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

Medida 1: Ofertar vacantes de categorías subrepresentadas para mujeres en los tablones de anuncios de los distintos centros de trabajo

Medida 2: Informar, formar y motivar a grupos subrepresentados para que participen en procesos de promoción y ascenso profesional.

Medida 3: Aplicar un modelo de solicitud de vacante.

Plaza de aplicación: Obligatoriedad de puesta en marcha el primer año.

Medida 4: Establecimiento de un registro de candidaturas.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad de puesta en marcha el primer año.

Medida 5: Llevar un registro de puestos ofertados, solicitados y cubiertas diferenciado por sexos.

Medida 6: Dar formación específica para dotar de conocimientos y habilidades a las mujeres para el desempeño de puestos en categorías subrepresentadas en caso de promoción.

Medida 7: Se dará prioridad a las mujeres contratadas a tiempo parcial para que transformen su contrato a tiempo completo siempre que se produzca una vacante que no haya que cubrir externamente.

Medida 8: Dentro del colectivo anterior tendrán preferencia las mujeres con violencia de género declarada.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de promociones internas realizadas, por categoría, por zonas geográficas o cualquier otro parámetro que pueda acordar la comisión de seguimiento.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las medidas cuantitativas, porcentaje de mujeres y mujeres con violencia de género declarada promocionadas por puesto de trabajo, número de transformaciones de contratos parcial a completo por zonas geográficas o cualquier otro parámetro que pueda acordar la comisión de seguimiento..

3.4.- Área de retribución

En principio no existe aspecto discriminatorio derivado de la estructura salarial formal prevista tanto en el convenio de sector aplicable como en el resto de normas convencionales.

Objetivo 1: Garantizar la no existencia de trato discriminatorio en razón de género respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa así como en el resto de normas colectivas pactadas en la empresa.

Para ello se realizarán las siguientes medidas:

Medida 1: Establecer indicadores que relacionen diferencias salariales por grupos, género y antigüedad, con el objeto de tutelar que las posibles diferencias tienden a reducirse, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad de implantación el primer año respecto al establecimiento de los indicadores.

Medida 2: Revisión de la brecha salarial por colectivas según los tramos de antigüedad, que permitan ver la evolución interna de las diferencias.

Evaluación: como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance del objetivo, anualmente se elaborará un informe sobre posibles situaciones de discriminación detectadas en los convenios colectivos de empresa y normas colectivas pactadas por la misma.

3.5.- Área de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

Dentro de esta área se engloban todas las medidas o acciones que tienen como objetivo prevenir y erradicar el acoso, especialmente sexual y por razón de sexo, a cualquier de las personas empleadas en la empresa.

Medida 1: Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso por razón de sexo, y/o sexual y el tratamiento confidencial de los mismos.

Medida 2: Realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso, publicando el protocolo de acoso a través de la intranet u otros medios de difusión.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad el primer año.

Medida 3: Realizar actuaciones de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo y/o sexual dirigidas a todo el colectivo de la plantilla.

Medida 4: Realizar acciones formativas específicas de sensibilización sobre el acoso por razón de sexo y/o sexual dentro de la empresa a todos los niveles.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad el primer año para los directivos y mandos intermedios.

Medida 5: Formular una propuesta de revisión del protocolo de prevención del acoso anexo al presente Plan de igualdad desde el punto de vista no sexista.

Evaluación: Como instrumento de evaluación/medición del grado de alcance de objetivo, anualmente se elaborará una estadística de casos denunciados.

Por último, forma parte del presente Plan de igualdad el Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual dentro del Grupo FCC, como documento específico y detallado de intervención inmediata que asegura la prevención de tales situaciones, su investigación y, en su caso, persecución y erradicación con el máximo respeto a los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y al resto del ordenamiento jurídico.

3.6.- Área de conciliación y corresponsabilidad.

Dentro de ésta Área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

Medida 1: Siempre que sea posible la formación se impartirá dentro de la jornada laboral.

Medida 2: Campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Medida 3: Informar a la plantilla sobre los permisos, licencias y excedencias que existen y que pueden disfrutar.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad el primer año.

Medida 4: Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad el segundo año.

Medida 5: Diseño de una herramienta para seguimiento y evolución de dichos permisos y licencias.

Plaza de aplicación: Obligatoriedad el primer año.

Medida 6: En el caso de adopción internacional, previa aviso y posterior justificación, las personas adoptantes podrán disfrutar de un permiso no retribuido consistente en el tiempo necesario para la realización del viaje al país extranjero de que se trate para perfeccionar la adopción.

Evaluación: Conocer la estadística de cumplimiento de las medidas disgregada entre hombres y mujeres.

Indicador de cumplimiento de objetivos: Respetto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución.

3.7.- Área de comunicación.

Dentro de este apartado se incluyen todas las medidas que no se pueden englobar dentro de las áreas anteriores y tienen la importancia suficiente para hacer mención a ellas.

Objetivo 1: Potenciar el respeto entre empleados y empleadas y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Medida 1: Utilizar los medios internos de comunicación como revistas de la empresa, tabloneros de anuncios, intranet, etc. para difundir el programa de igualdad.

Medida 2: Se tendrá en cuenta en especial las nuevas tecnologías para la sensibilización y formación del personal.

Medida 3: Introducir en las reuniones de la empresa el tema de la Igualdad de Oportunidades.

Medida 4: Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en un buzón de sugerencias.

Medida 5: Informar a las entidades locales para los que presta servicio la compañía su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad de realización durante el primer año y posteriormente durante el primer año de prestación de servicios para nuevos contratos.

Medida 6: Identificar todos los documentos internos relacionados con el plan de igualdad con algún símbolo que haga fácilmente reconocible para todas las personas las acciones y documentos relacionados con el mismo.

Plazo de aplicación: Obligatoriedad de implantación el primer año.

Medida 7: Informar a las mujeres víctimas de violencia de género declarada de los derechos sociolaborales de los que pueden disfrutar.

4.- Acciones especiales de seguimiento y evaluación.

El presente Plan será de aplicación a la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A. en todos sus centros de trabajo, así como para todas las empresas filiales de aquélla en sus respectivos centros de trabajo.

Ámbito temporal.

La cultura de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Estacionamientos y Servicios, S.A. tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente plan entrará en vigor a partir de 1 de Enero de 2010, y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable,

dinámico y con carácter temporal hasta el 31 de diciembre de 2013 ó hasta que sea sustituido por otro Plan de igualdad si ello sucede antes de esta época.

En coherencia con cuanto antecede, la empresa se reserva la facultad de revisión del presente Plan de igualdad en cualquier momento poniendo en conocimiento ese extremo a la representación legal de los trabajadores para proceder a su negociación.

A partir del primer año de aplicación y con carácter anual, la empresa realizará un informe o evaluación de la situación a 31 de diciembre para valorar el alcance de las medidas y programar la estrategia del año siguiente.

Ámbito personal.

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, con ella, a todo el personal adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A., tenga o pueda tener en un futuro en España, así como a la de las filiales en las que la participación de aquélla, directa o indirectamente, resulte superior al 50% del capital.

No obstante lo anterior, será facultad de la empresa la adaptación del presente Plan de igualdad a las exigencias territoriales distintas a las existentes a la fecha de la firma del misma así como a las exigencias de los Convenios Colectivos aplicables.

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados Centros de Trabajo si así se considerara necesario.

Planificación temporal de las acciones positivas. Calendario de Actuaciones.

Las Medidas incluidas en los apartados anteriores del presente Plan de igualdad tendrán un plazo de igual al plazo de vigencia del plan, salvo en los casos en que se haya establecido expresamente otro distinto.

Asimismo, y para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión semestral de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de las medidas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de Igualdad.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como la repercusiones de las mismas en la organización.

Ejecución del Plan de igualdad.

La dirección de la empresa nombrará una persona como responsable de igualdad en la misma, que dispondrá de las facultades necesarias para el desarrollo de esta actividad y en concreto para:

* Asegurar que el sistema de gestión de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se establece, implanta y mantiene de acuerdo con objetivos definidos en el presente Plan.

* Informar a la Dirección, sobre el funcionamiento del sistema de gestión de igualdad de oportunidades para su revisión, incluyendo recomendaciones de mejora.

* Asegurar que se promueva la toma de conciencia de los requisitos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

* Elaborar el informe periódico anual, así como el informe final de conclusiones del Plan.

* Elaborar y entregar la información sobre igualdad que establece la legislación vigente.

Comisión de seguimiento.

Con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de igualdad, se creará una Comisión de seguimiento constituida por seis miembros: dos por parte de la empresa, dos por parte de FSC-CCOO y dos por parte de TCM-UGT, sin perjuicio de que para la adopción de acuerdos el valor de los votos de los dos miembros designados por la empresa sea equivalente al de la representación sindical en su conjunto, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones, empresarial y sindical.

La comisión de seguimiento se reunirá semestralmente. Asimismo, de común acuerdo, se podrán celebrar reuniones extraordinarias cuando se produzcan algunos de los siguientes supuestos:

- No funcione el protocolo de acoso.
- Despido por discriminación por razón de sexo.
- Despido por discriminación por embarazo o maternidad.

Son funciones de dicha comisión, las siguientes:

* Hacer un seguimiento de los indicadores relacionados con las medidas incluidas dentro de las áreas incluidas dentro de este Plan.

* Realizar sesiones de trabajo para proponer posibles ajustes o correcciones al Plan.

* Elaborar de forma anual un informe de conclusiones en el que se refleje la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas.

Vigencia del plan de igualdad

Este plan de igualdad tendrá un plazo de vigencia de 4 años.

Cláusula final

El presente Plan de igualdad sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores en todo aquello que resulte más favorable

Carlos Barón Thaidigsman.—José María Paz Sánchez.—Elena Rodríguez Viota.— Amaya Amilibia Ortiz.—Emilio Cardero Millán.—Alberto Margalló Pascual.