

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía

4945 Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U. Cartagena.

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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

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 Colectivo, con número de expediente 30/01/0217/2022; denominado Estacionamientos y Servicios, S.A.U. Cartagena; código de convenio n.º 30001960011994; ámbito Empresa; suscrito con fecha 20/07/2022 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, 21 de septiembre de 2022.—El Director General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, Antonio Pasqual del Riquelme Herrero.

**Convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y servicios, S.A.
Con su personal adscrito al servicio de estacionamiento controlado y
regulado de vehículos en las vías públicas de la Ciudad de Cartagena**

Capítulo I - Normas generales

Artículo. 1 - Partes signatarias

Son partes firmantes del presente convenio el Director de RRHH por parte de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U. y la Representación Legal de los Trabajadores, representante de la sección sindical U.G.T.

Ambas partes se consideran legitimadas para la negociación de este convenio.

Artículo. 2 - Ámbito de aplicación: personal, funcional y territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal adscrito al contrato del servicio de estacionamiento controlado y regulado de vehículos en las vías públicas que la Empresa Estacionamientos y Servicios, S.A. tiene contratado con el Excmo. Ayuntamiento de la ciudad de Cartagena.

Artículo. 3 - Vigencia

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

Los conceptos económicos se retrotraerán al 1 de Enero de 2021.

Artículo. 4 - Duración y prórroga

La duración del presente Convenio será de dos años y se extenderá desde 1 Enero de 2021 a 31 de Diciembre del 2023.

El presente 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 a 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.

En todo caso, durante el periodo de tiempo que medie entre la fecha de vencimiento del presente convenio y la aprobación del siguiente, continuarán en vigor las actuales condiciones. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo en el plazo de una año se estará a los procedimientos de mediación en el ASECMU III.

Artículo. 5 - Vinculación a la totalidad

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

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

Artículo. 6 - Absorción y compensación

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario, serán

absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo. 7 - 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. 8 - Comisión paritaria

Se constituirá una comisión paritaria en el presente Convenio, compuesta por tres representantes de la Empresa y tres por parte de los trabajadores, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La Comisión que, adoptará los acuerdos cuando proceda, por mayoría de dos tercios de cada una de las partes.

Cualquier de las partes firmantes del presente convenio (empresa ó representante de los trabajadores) podrá convocar la Comisión Negociadora, mediante comunicación fehaciente.

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, para resolver los problemas referentes a la aplicación e interpretación del Convenio, teniendo sus resoluciones carácter de decisorias.

Podrán participar las personas designadas por la Comisión Negociadora en la constitución de la Comisión Paritaria.

El plazo máximo de resolución será de 15 días después de la última reunión de la Comisión Paritaria.

Ante la solución de conflictos que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiera el artículo 82.3, las partes acuerdan:

a) Someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del E.T para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio colectivo, a la comisión paritaria del mismo.

b) Ante las posibles discrepancias en el seno de la Comisión paritaria, las partes se adhieren al II Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales en la región de Murcia (ASECMUR-II), (B.O.R.M de 15-06-2005) y la adaptación de los procedimientos establecidos en el mismo a las circunstancias del convenio, si así lo consideran las partes.

Artículo. 9 - 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 2/2015 de 23 de Octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el " V Convenio colectivo general e ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública" (B.O.E de 7 de marzo del 2017)

Capítulo II - Condiciones de trabajo

Artículo. 10 - Contratación

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

Artículo. 11 - Jornada de trabajo

La jornada en cómputo anual será de 1731 horas para los años de vigencia.

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

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 Cartagena.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistemas de remuneración), deberán ser aceptadas por los representantes legales de los trabajadores conforme a lo establecido en el art. 41 del R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a 15 minutos diarios para bocadillo que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

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 - Vacaciones

Todo el personal afecto al presente Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de permanencia en la Empresa. El periodo de disfrute de vacaciones será entre los periodos comprendidos entre el 15 de junio y el 30 de septiembre. Se podrá disfrutar fuera de dicho periodo de común acuerdo con la empresa.

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

En el supuesto de que coincida con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los apartados 4, 5, y 7 del artículo 48 del ETT, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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

Artículo. 13 - Licencias y permisos

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días hábiles en los casos de 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 cinco días.

c) Un día hábil por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

e) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Podrán, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso, de dos semanas ininterrumpidas, que se sumaran a las legalmente establecidas por maternidad y/o paternidad.

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

En el supuesto que la trabajadora extinguiere el contrato de trabajo antes que su hijo cumpla los 9 meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente, que se hayan podido acumular a la suspensión por maternidad legalmente establecida.

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. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

f) Para la visita al médico especialista, o para análisis clínicos, rayos X o cualquier otra prueba, a la que tenga que acudir el propio trabajador, así como cualquier visita al médico de cabecera iniciadora de estos procesos, el trabajador disfrutará de un 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) Por la boda de un pariente de primer grado, un día.

h) 15 horas al año, que podrán disfrutarse fraccionarse, para que el trabajador pueda llevar a su cónyuge, hijos o padres a visitas médicas o especialistas, debiendo en todo caso justificar la ausencia.

i) El tiempo necesario para acompañar a familiares de primer grado a urgencias sin ingreso.

j) Dos días hábiles en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

k) Tres días de trabajo efectivo por hospitalización de familiares de primer grado, pudiendo cogerlos mientras dure la hospitalización. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera su provincia de residencia, el tiempo será de cinco días.

l) Un día de permiso al año por entierro de familiar hasta tercer grado de consanguinidad.

m) Tres horas al año en supuesto de robo en domicilio para poner la denuncia correspondiente, siendo esta la que justifique el permiso.

Para todo lo no recogido en este artículo, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores

Artículo. 14 - Maternidad y paternidad

En el supuesto de parto, la mujer trabajadora tendrá derecho a un período de descanso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a dieciocho semanas.

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 tiene derecho a la suspensión de contrato durante dieciséis semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Transcurridas las seis semanas que deben disfrutarse inmediatamente después del parto, el padre podrá disfrutar las demás semanas como el quiera **de forma acumulada o ininterrumpida y siempre en periodos semanales** antes de que el menor cumpla 12 meses.

Estos días son decididos por el padre, sin que la empresa pueda oponerse, pero **tendrán que preavisarse con una antelación mínima de quince días a la empresa.**

Por otro lado, podrán disfrutarse en jornada parcial siempre que exista acuerdo con la empresa.

Artículo. 15 - 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 2/2015 de 23 de Octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores Artículo 46.

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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe ninguna actividad retribuida.

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

El trabajador excedente deberá en todo caso solicitar la incorporación con al menos 30 días naturales de antelación al vencimiento de la misma, en el caso de la excedencia voluntaria. Y en el caso de la excedencia forzosa deberá reincorporarse a su puesto de en los 30 días naturales siguientes al cese de función o desaparición de la causa o motivos originario de tal periodo de suspensión contractual. De no hacerlo en este plazo el trabajador perderá el derecho a su puesto de trabajo dentro de la Empresa.

Para todo lo no recogido en este artículo, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el R.D. Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores

Artículo. 16 - Reconocimiento médico

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

La empresa se obliga a realizar reconocimientos médicos periódicos, adecuados al puesto de trabajo de que se trate, y entre los que se realizaran marcadores de próstata, a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año, 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 - 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. 18 - Antigüedad

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

A los dos años cumplidos:	5%
A los cuatro años cumplidos:	10%
A los nueve años cumplidos:	20%
A los catorce años cumplidos:	25%
A los dieciséis años cumplidos:	30%
A los veintiún años cumplidos:	40%
A los veinticinco años cumplidos:	50%
A los treinta 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 del convenio. Los aumentos periódicos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

Artículo. 19 - Plus 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. 20 - Plus de nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el Salario Base.

Artículo. 21 - Plus de calidad

Para los oficiales de mantenimiento que en la actualidad vienen percibiendo el plus de calidad por un importe de 72,12 € mensuales o la parte proporcional del mismo en función de los días trabajados, lo seguirán percibiendo a título personal por la misma cuantía.

Este plus no será aplicable a las nuevas contrataciones.

Este concepto se percibirá también en el mes de vacaciones.

Artículo. 22 - Plus recaudación

Para el personal que realice el servicio de recaudación de las máquinas expendedoras de tickets, se establece un plus de recaudación por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, o la parte proporcional del mismo en función de los días efectivos trabajados.

Artículo. 23 - Plus transporte

Se establece un plus para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia, por la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Dicho plus será satisfecho por día efectivamente trabajado.

Artículo. 24 - Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias que tendrán la denominación de Verano, Navidad y Beneficios, que se abonarán con arreglo 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:

Verano: 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:

Verano: El 15 de Julio.

Navidad: El 22 de Diciembre.

Beneficios: El 15 de Marzo del año siguiente a su devengo.

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

Capítulo IV - Mejoras sociales

Artículo. 25 - Complementos por I.T.

Enfermedad: Para la primera baja del año, la Empresa complementará el 100% del salario mes los tres primeros días, hasta el 75% de la base de cotización a la Seguridad Social, desde el día 4 al 19, y a partir del día 20 de la baja, será del 100%.

Para la segunda baja y sucesivas, 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%.

En caso de hospitalización, y mientras dure ésta, siempre que se notifique la misma a la empresa dentro de las 24 horas siguientes a que la misma se produzca, la empresa complementará hasta el 100 del salario mensual, así como el día la intervención ambulatoria.

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 de la baja.

El complemento de I.T citado anteriormente, dejará de percibirse en los siguientes supuestos:

- 1.- Agotamiento período máximo de Incapacidad Temporal.
- 2.- Cualquier otra contingencia no contemplada y que suponga no permanecer en situación de alta en la Empresa.

Artículo. 26 - 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 40.000 € de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

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

Artículo. 27 - Ayuda médica

Se establece una ayuda de carácter anual de 30 € que se abonaran en el mes de Diciembre, para los trabajadores, conyugue e hijos y previa justificación del pago, para los gastos sanitarios que no estén cubiertos por la Seguridad Social.

Artículo. 28 - Conflictos con los usuarios

En caso de conflictos que adquieran estado judicial, de empleados de la Empresa con usuarios del Servicio, con motivo de éste, aquélla proporcionará abogado y procurador y sufragará los gastos que éstos 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; si no es posible, se le acumulará el tiempo empleado en dicho juicio como tiempo de descanso pendiente.

Artículo. 29 - Ayuda escolar

Aquellos trabajadores con hijos en edad escolar, desde los 3 hasta los 21 años, que se encuentren cursando estudios oficiales y debidamente justificados mediante la presentación de la matrícula, percibirán anualmente en el mes de septiembre 45 €

Artículo. 30 - Jubilación anticipada

Se establece un sistema de jubilación anticipada voluntaria y de mutuo acuerdo con la empresa, cuando el trabajador reúna las siguientes condiciones:

- Sesenta y dos años (o los requeridos por la SS).
- Diez o más años al servicio de la empresa.

Igualmente, quienes accedan a la jubilación anticipada con desvinculación de la empresa y que cuenten con al menos diez años de antigüedad en esta, tendrán derecho a disfrutar de unas vacaciones retribuidas adicionales a las que les pudiera corresponder por el año en curso, de acuerdo con la siguiente escala:

Si accede cuatro años antes: 5 meses de vacaciones

Si accede tres años antes: 4 meses de vacaciones

Si accede dos años antes: 3 meses de vacaciones

Si accede un año antes: 2 meses de vacaciones.

Para ello, el trabajador deberá comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente e irrevocable con la debida antelación para que la empresa organizara su sustitución, entendido esto, por la suma de tiempo que resulta al aplicar el periodo de vacaciones aquí establecido, las vacaciones anules que restasen por disfrutar mas un periodo de un mes para que la empresa pudiera sustituir al afectado.

En cualquiera de los casos, el disfrute de las vacaciones aquí establecidas se hará justamente antes de que el afectado quede desvinculado definitivamente de la empresa.

Para todo lo no previsto en este artículo, le será de aplicación el "V Convenio colectivo general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública" (BOE 56/2017 de 7 de marzo del 2017)

Artículo. 31 - Plan de igualdad

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

Artículo. 32 - Ropa de trabajo

Se entregará a los trabajadores como dotación de trabajo las siguientes prendas de uso obligatorio, con la periodicidad que se detalla.

VERANO

2 Pantalones multibolsillo

2 Camisas

1 Par de Zapatos

2 pares de calcetines

1 corbata

-1 cinturón que se repondrán según deterioro.

TRIENAL

1 Anorak

El vale de zapato será de 50€

INVIERNO

2 pantalones

2 camisas

1 par de zapatos

2 pares de calcetines

BIANUAL

2 jerséis

Las fechas de entrega de las prendas mencionadas serán el 30 de Octubre para la de invierno y el 15 de Mayo para la de verano.

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.

Cláusulas adicionales

Primera.- El incremento salarial pactado para el año 2021 será del 2,00%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2020.

Segunda.- El incremento salarial pactado para el año 2022 será del 2,00%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2021.

Tercera.- El incremento salarial pactado para el año 2023 será del 2,00%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2022.