

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

2353 Resolución de la Dirección General de Trabajo, 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 con número de expediente 30/01/0071/2025; denominado ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.U. CARTAGENA; código de convenio n.º 30001960011994; ámbito Empresa; suscrito con fecha 20/02/2025 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, 9 de mayo de 2025.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

**Convenio colectivo de la empresa Estacionamientos y Servicios, S.A.U.
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 Jefe de Centro, Delegado de Zona levante y Director de RRHH por parte de la empresa ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.U. y por la Representación Legal de los Trabajadores, representantes de las secciones sindicales de 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 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 2024.

Artículo 4.- Duración y prórroga.

La duración del presente convenio será de tres años y se extenderá desde 1 enero de 2024 a 31 de diciembre del 2026.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

Asimismo, siempre que exista pacto expreso, previo o coetáneo, las partes se someterán a los procedimientos de arbitraje regulados por dichos acuerdos interprofesionales, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.”

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 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 acuerdan someter las discrepancias, dudas y conflictos que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores como consecuencia de la interpretación para la aplicación del presente Convenio, al objeto de que la misma emita informe antes de entablar reclamación ante los Organismos correspondientes.

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

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.

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 las posibles discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se adhieren al III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la región de Murcia (ASECMUR-III) como forma de resolver las mismas.

Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la región de Murcia (ASECMUR-III, así como los procedimientos establecidos para la Comisión paritaria, para resolver las dudas o discrepancias que puedan surgir en el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo.

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

Capítulo 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 fórmulas 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 Artículo. 41 del r. d. legislativo 2/2015 de 23 de octubre, texto refundido del estatuto de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a 20 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.

Se establecen 5 cambios flexibles e inversos de los turnos de trabajo.

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 E.T.T, 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) 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.

b bis) 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. Un día natural por traslado de domicilio habitual.

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

d) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.

e) 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.

f) Por la boda de un pariente de primer grado, un día.

g) 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.

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

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

j) 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 él 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 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, y entre los que se realizarán 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 tiques, 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 50 € que se abonarán 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.- Licencia sin sueldo.

Se establece un permiso no retribuido de un mes al año, que deberá ser solicitado con una antelación mínima de un mes, para supuestos urgentes e imprevistos. la persona trabajadora podrá solicitarlo con un tiempo inferior al establecido, pero precisará de acuerdo de ambas partes. se Establece limitar los meses de verano y navidad y no podrá ser solicitado por más del 10% de la plantilla en dicho mes.

Artículo 31.- 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 o más años.
- 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 anuales que restasen por disfrutar más 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 "VI 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 32.- 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 33.- 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 polos manga corta

1 par de zapatos

2 pares de calcetines

- 1 cinturón que se repondrán según deterioro.

Invierno

2 pantalones

2 polos manga larga

1 par de zapatos

2 pares de calcetines

Trienal

Bianual

1 anorak

2 jerséis

El vale de zapato será de 50 €

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 2024 será del 2,00%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2023.

Segunda.- El incremento salarial pactado para el año 2025 será del 2,50%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2024.

Tercera.- El incremento salarial pactado para el año 2026 será del 2,50%, sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2025.



ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.

3003

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO CONTROLADO Y REGULADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CARTAGENA

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

CATEGORIAS	SALARIO BASE (Mensual)	P. ASISTENCIA (Mensual)	P. TRANSPORTE (Mensual)	PAGAS EXTRAS VER/NAV/ BENEF.	TOTAL ANUAL
ENCARGADO	1.195,83	540,10	166,25	1.195,83	26.413,67
TECNICO MANTENIMIENTO	1.148,42	207,67	166,25	1.148,42	21.713,34
CONTROLADOR	1.081,69	184,49	166,25	1.081,69	20.434,35
AUX. ADMINISTRATIVO	1.064,06	226,36	166,25	1.064,06	20.672,24
JEFE DE CENTRO	1.422,08	544,84	166,25	2.133,17	31.997,60

* Plus recaudacion 45,00 €



ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.

3003

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO CONTROLADO Y REGULADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CARTAGENA

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

CATEGORIAS	SALARIO BASE (Mensual)	P. ASISTENCIA (Mensual)	P. TRANSPORTE (Mensual)	PAGAS EXTRAS VER/NAV/ BENEF.	TOTAL ANUAL
ENCARGADO	1.225,72	553,61	170,41	1.225,72	27.074,01
TECNICO MANTENIMIENTO	1.177,13	212,86	170,41	1.177,13	22.256,17
CONTROLADOR	1.108,74	189,11	170,41	1.108,74	20.945,21
AUX. ADMINISTRATIVO	1.090,66	232,01	170,41	1.090,66	21.189,05
JEFE DE CENTRO	1.457,63	558,46	170,41	2.186,50	32.797,54

* Plus recaudacion 45,00 €



ESTACIONAMIENTOS Y SERVICIOS, S.A.

3003

**TABLA SALARIAL DEL PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE ESTACIONAMIENTO CONTROLADO Y
REGULADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA DE LA CIUDAD DE CARTAGENA**

VIGENCIA: 01 DE ENERO DE 2026 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2026

CATEGORIAS	SALARIO BASE (Mensual)	P. ASISTENCIA (Mensual)	P. TRANSPORTE (Mensual)	PAGAS EXTRAS VER/NAV/ BENEF.	TOTAL ANUAL
ENCARGADO	1.256,36	567,45	174,67	1.256,36	27.750,86
TECNICO MANTENIMIENTO	1.206,56	218,18	174,67	1.206,56	22.812,57
CONTROLADOR	1.136,45	193,83	174,67	1.136,45	21.468,84
AUX. ADMINISTRATIVO	1.117,93	237,81	174,67	1.117,93	21.718,77
JEFE DE CENTRO	1.494,07	572,43	174,67	2.241,17	33.617,48

* Plus recaudacion 45€