

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SETEX APARKI, S.A.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Setex Aparki, S.A. (adjudicataria del servicio de retirada e inmovilización de depósitos y gestión de cobros de vehículos en el término municipal de Sevilla), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2015.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.) de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre «registro y depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo», serán objeto de inscripción en los «Registros de Convenios y Acuerdos colectivo de trabajo de las autoridades laborales» los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores R.D. 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 149/2012, de 5 de junio, que regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, que regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial,

Acuerda:

Primero: Registrar y ordenar el depósito del Convenio colectivo de la empresa Setex Aparki, S.A., (adjudicataria del servicio de retirada e inmovilización de depósitos y gestión de cobros de vehículos en el término municipal de Sevilla), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2015.

Segundo: Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

La Delegada Territorial, Aurora Cosano Prieto.

**CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA SETEX APARKI, S.A.,
ADJUDICATARIA DEL SERVICIO DE RETIRADA E INMOVILIZACIÓN DE
DEPÓSITOS y GESTIÓN DE COBROS DE VEHÍCULOS EN EL TÉRMINO
MUNICIPAL DE SEVILLA. AÑOS 2012- 2015.**

Capítulo primero. Normas Generales

Artículo 1. Objeto

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Setex Aparki, S.A., cuya actividad principal es el servicio público de retirada e inmovilización de vehículos de la vía pública y el deposito de los mismos en la ciudad de Sevilla

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente convenio colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la empresa en la ciudad de Sevilla.

Artículo 3. Ámbito Personal

El convenio colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en Setex Aparki, S.A., en Sevilla, con las excepciones previstas en el artículo 2.1, apartado A del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, tanto salariales como sociales, el día 1 de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 5. Denuncia y Prórroga

La denuncia del convenio podrá solicitarse por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, al menos con un mes de antelación a la expiración del mismo.

En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior, con las condiciones marcadas en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Quedando en vigor las cláusulas normativas y quedando sin efecto las cláusulas obligacionales.

Si no existiera denuncia, el convenio se prorrogará tácitamente de año en año.

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 u origen de las mismas.



Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de general y obligada aplicación, sólo afectarán a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las citadas retribuciones establecidas legalmente en cómputo anual superen las aquí pactadas.

En otro caso, las mejoras resultantes del presente convenio absorberán las establecidas legalmente.

Artículo 7. Comisión Mixta Paritaria

Ambas partes acuerdan establecer una comisión mixta paritaria de interpretación y seguimiento del convenio.

Esta comisión estará integrada paritariamente por tres representantes de la parte social y tres representantes de la empresa. Ambos firmantes del presente convenio.

Esta comisión se reunirá con carácter ordinario semestralmente.

Ambas representaciones podrán asistir acompañadas por asesores, que podrán ser ajenos a la empresa, serán libremente designados por ellas y tendrán voz, pero no voto.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Los conflictos de interpretación y aplicación del convenio.
2. Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional en todos los conflictos colectivos que puedan iniciarse por parte legitimada para ello, en relación con la aplicación y/o interpretación de este convenio, sin que ello pueda ocasionar retrasos que perjudiquen las acciones de las partes. Transcurridos quince días desde la solicitud de intervención, y la pertinente resolución de la comisión mixta, quedará expedita la vía correspondiente.
3. La comisión mixta podrá elaborar un informe sobre las cuestiones que las partes estimen convenientes, para el mejor desarrollo y aplicación del convenio.
4. Todas las funciones que se deriven del clausurado del presente convenio.
5. De conformidad con lo expuesto en el artículo 8 del Real Decreto Ley 3/2012, del 10 de febrero, sobre clasificación profesional, esta comisión paritaria deberá finalizar antes del 31/12/2012, los trabajos de adecuación-sustitución de las categorías profesionales a los grupos profesionales en dicha norma prescritos.
6. Intervenir en caso de acoso prestando información y asesoramiento a la presunta víctima del acoso, poniendo los hechos en conocimiento de la dirección de la empresa, abriendo el correspondiente expediente de investigación, instando



a la dirección de la empresa para que tomen las medidas cautelares oportunas que no deben perjudicar, en ningún caso, a la presunta víctima del acoso; garantizar el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como persona objeto de la misma, así como la confidencialidad de los hechos.

Artículo 8. Adhesión al Acuerdo Interconfederal Sobre solución Extrajudicial de Conflictos colectivos.

Cuando la comisión mixta paritaria no logre en su seno acuerdo para la solución de los conflictos a ella sometidos, en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a acudir a la vía establecida en el Acuerdo Interconfederal sobre Servicio Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), acuerdo y Reglamento que las partes dan por ratificado.

Artículo 9. Condiciones Más Beneficiosas

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a título personal por la empresa Setex-Aparki.

Artículo 10. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible.

En el caso que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguna de sus cláusulas estas quedan anuladas y las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver de buena fe el problema planteado.

Artículo 11. Normativa Supletoria

Las partes convienen que en lo no previsto en el presente convenio se aplicará la legislación vigente y el Convenio Nacional y el Regional para el Sector de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la vía pública mediante control horario, y cumplimiento de las ordenanzas de Aparcamiento.

Capítulo segundo

Artículo 12. Condiciones Generales de Ingreso del Personal

Las partes convienen que en la contratación laboral se aplicará la legislación vigente, el convenio nacional y regional para el sector de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las ordenanzas de aparcamiento.

Artículo 13. Subrogación del Personal



Todo trabajador a la entrada en vigor de una nueva concesionaria en el servicio, ya sea pública o privada, tendrá derecho a la subrogación con las condiciones señaladas en la legislación vigente, Convenio nacional y el Convenio Regional para el Sector de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la vía pública mediante control horario, y cumplimiento de las ordenanzas de Aparcamiento, dado que el Servicio de Grúa está incluido en su totalidad en los convenios antes citados.

Artículo 14. Período de Prueba

Todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, según lo marcado las escalas marcadas en el Convenio Nacional y Autonómico del Sector.

Capítulo tercero. Clasificación Profesional

Artículo 15. Clasificación Profesional

La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es meramente enunciativa, según lo especificado en el artículo siguiente y en lo no determinado según lo marcado en el convenio Nacional en este aspecto.

Artículo 16. Definición de Categorías Profesionales y Descripción de sus Funciones Afectas al Presente Convenio

Jefe/a de Sección. Es quien a las órdenes del Jefe/a de Servicios, si lo hubiere, se encarga de la organización gestión y dirección de una o varias de las secciones que componen los departamentos o servicios en que se estructura la empresa, coordinando el trabajo y el personal que de él depende.

Encargado/a de Explotación. Es quien bajo las órdenes de la jefatura de Centro o personal superior está encargado de orientar, dirigir a la unidad o sección, distribuyendo los trabajos entre el personal bajo su responsabilidad.

Gruista. Es quien estando en posesión del permiso de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento.

Asimismo tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento básico y limpieza de la grúa.

Administrativo de Depósito: Es quien bajo la supervisión del jefe/a de Servicio o su inmediato superior, lleva a cabo las actividades relacionadas con la recepción, y salida de vehículos, tales como fotocopia de partes de grúa documentos análogos,



descarga y archivos de fotos de grúa, introducción de partes de trabajo en ordenador, encargándose del cobro de las tasas correspondientes, la caja, el teléfono, la atención al público, así como cualquier otra tarea necesaria para la realización de estas funciones.

D. 5. Peón/Personal auxiliar/Ayudante de Depósito/Portero.

Es quien se encarga del enganche y desenganche de los vehículos a la grúa así como de trabajos análogos sin especialización.

Capítulo cuarto. Promoción Laboral y Ascenso

Artículo 17. Ascenso

La empresa no podrá condicionar la promoción de los trabajadores a cuestiones ideológicas, de sexo, de religión, por raza, filiación política o sindical; igualmente respetarán la igualdad de acceso a cualquier puesto de trabajo por parte del hombre y la mujer, sin discriminación alguna, así como de los trabajadores temporales o eventuales que sólo poseerán las limitaciones que, en razón de la modalidad contractual, se hayan establecido legalmente.

En caso de promoción interna y de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, establecido en el presente convenio, el/la trabajador/a volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

Capítulo quinto. Conceptos y Estructura Salarial

Artículo 18. Salario Base

El salario base para las distintas categorías profesionales queda reflejado en la tabla salarial que figura en el Anexo de este convenio.

Este concepto será revisable a partir del 1 de enero de 2013 según lo marcado en el artículo 19 del presente convenio

Artículo 19. Revisión Salarial

En el 2012 los salarios son los recogidos en la tabla salarial que figura en el Anexo de este convenio.

Para el año 2013 los conceptos revisables se incrementaran inicialmente de conformidad con el IPC previsto para el año en curso. Esta cantidad será objeto de revisión y ajuste a la baja o al alta en el caso de que el IPC real y definitivo de ese año difiera del previsto.

Para la actualización de estas cantidades se reunirá al efecto la Comisión Paritaria

del Convenio y así mismo esta comisión acordará según lo marcado en el artículo 86 del Estatuto de los trabajadores los incrementos salariales correspondientes a los años 2014 y 2015 en función de la evolución económica de la contrata.

Artículo 20. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad se regirá por las siguientes normas:

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

De 3 años:	3% sobre el salario base
De 5 años:	5% sobre el salario base
De 10 años:	10% sobre el salario base
De 15 años:	15% sobre el salario base
De 20 años:	20% sobre el salario base
De 25 años:	25% sobre el salario base

2. El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.

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

Artículo 21. Plus de Transportes

Se establece un plus de transporte por importe de 3,42. - euros, que se devengará por cada día de asistencia al trabajo, su pago será mensual.

Este plus será revisable según lo marcado en el artículo 19 del presente convenio.

Artículo 22. Plus Complemento de Puesto de Trabajo

Se establece un plus de Complemento de Puesto de Trabajo, con carácter individual, que se devengará por cada día de asistencia al trabajo por las cantidades que figuran en la tabla del Anexo.

Este plus será revisable según lo marcado en el artículo 19 del presente convenio.

Artículo 23. Plus de Absentismo



Se establece un plus de mejora del absentismo según las cantidades señaladas en la tabla anexa que se devengará a mes vencido en 11 meses, de tal forma que el trabajador que falte un día el mes anterior perderá el 25%, el que falte 2 días perderá el 50% y el que falte más de dos días perderá el 100% del importe mensual.

Estas deducciones no serán computables en el caso de IT por accidente de trabajo siempre que esta baja sea por un periodo inferior a un mes, por tanto en este caso no se descontaran del importe del plus mensual estos días de baja.

Se exceptúan así mismo de este cómputo los permisos de horas sindicales.

Se entiende por faltas de asistencia cualquier falta justificado/ injustificada.

Las cantidades descontadas por absentismo serán abonadas al trabajador si al finalizar el semestre en que se hubieran computado no superasen cuatro días de faltas justificadas o injustificadas.

Este plus no será revisable durante la vigencia del convenio.

Artículo 24. Plus Variable

Para las categorías de Jefe de Sección y Encargado se crea un plus variable por objetivos de calidad según las cantidades reflejadas en la tabla.

Este plus no será revisable durante la vigencia del convenio.

Artículo 25. Quebranto de Moneda

Los puestos de trabajo que en sus funciones se encuentre el cobro de tasas percibirán en concepto de quebranto de moneda por día efectivo de trabajo las cantidades siguientes:

Conductor 3,98 € /Día.

Administrativo de Depósito 4,48 €/Día.

Estas cantidades serán revisadas según el artículo 19 del presente convenio.

Artículo 26. Plus de Nocturnidad

Se considera horas nocturnas las comprendidas entre las 22.00 horas y las 6.00 horas y su importe será:

Encargado 2,61 €/hora.

Conductor 2,10 €/hora.



Administrativo de Depósito/Porteros 1,81 €/hora.

Estas cantidades serán revisadas según el artículo 19 del presente convenio.

Artículo 27. Plus de Festivos

Los empleados que trabajen un día festivo percibirán la cantidad de 77,34 € por día trabajado.

Estas cantidades serán revisadas según el artículo 19 del presente convenio.

Artículo 28. Horas Extraordinarias

Son aquellas horas que se realizan en exceso de la jornada contractualmente pactada en convenio colectivo.

Las horas que tengan la consideración de extraordinarias, se abonarán con un incremento del 60% sobre la hora ordinaria individual.

Se acuerda entre las partes firmantes reducir estas a su más breve expresión y, las que se tengan que realizar, se abonarán o compensarán con descanso, con un complemento equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada.

Artículo 29. Anticipo

Los trabajadores tendrán derecho a recibir un anticipo consistente en el 50% de la mensualidad. Este anticipo se abonará los días 16 de cada mes y los trabajadores lo solicitarán antes del día 10.

Artículo 30. Anticipo Anual

Los trabajadores podrán solicitar un anticipo anual, consistente en el importe de una mensualidad, a desquitar en doce meses sin intereses, siempre que el trabajador tenga una antigüedad mínima en la empresa de un año.

Las solicitudes las gestionarán los Delegados de Personal y no podrán solicitarlo a la vez más de 5 trabajadores de la empresa, ni aquellos trabajadores que hayan disfrutado del mismo y hayan finalizado su devolución en los diez últimos meses.

Una vez tramitada la solicitud por los Delegados de Personal, la Empresa resolverá en un plazo máximo de 5 días hábiles.

Artículo 31. Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, a las que tendrán derecho todos los trabajadores de la empresa, que se abonarán a razón de 30 días de salario base más antigüedad.



Dichas pagas se harán efectivas en los meses de junio y diciembre y se devengarán en los siguientes plazos:

Paga de junio: Del 1 de enero al 30 de junio y con los salarios vigentes al 30 de junio del año en curso.

Paga de diciembre: Del 1 de julio al 31 de diciembre y con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año en curso.

Las pagas extraordinarias se podrán prorratear mes a mes siempre que lo solicite el trabajador y se haga por semestres completos.

Artículo 32. Bolsa de Vacaciones

Se establece una bolsa de vacaciones por las cantidades detalladas en la tabla anexa que se abonará junto con la nómina del mes de Septiembre.

Para el cobro integro de la paga será necesario que el alta del trabajador se produzca antes del 31 de agosto del año anterior.

En caso de altas posteriores se abonara la parte proporcional correspondiente.

Este plus será revisable según lo marcado en el artículo 19 del presente convenio.

Artículo 33. Bolsa de Absentismo

Se establece una bolsa de absentismo por las cantidades detalladas en la tabla anexa. Su abono se establece en el mes de marzo del año siguiente a su devengo que será de años naturales.

Para el cobro de esta bolsa será necesario que las faltas de asistencia al trabajo justificadas o injustificadas sean inferiores o iguales a 21 días.

Se exceptúan las faltas por IT de accidentes de trabajo y horas sindicales.

Este plus será revisable según lo marcado en el artículo 19 del presente convenio.

Capítulo sexto. Jornada de Trabajo, Vacaciones, Permisos y Licencias

Artículo 34. Jornada Laboral

La jornada laboral será la establecida en Convenio Colectivo Nacional para el Sector del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública mediante control horario, y cumplimiento de las ordenanzas de Aparcamiento, para cada año.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a



domingo, con los descansos entre jornadas y semanal correspondientes, en turnos de mañana, tarde y noche cuando se trabaje las 24 horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día; todo ello de conformidad con la normativa vigente.

Artículo 35. Turnos de Trabajo.

Se establecerá un calendario laboral mensual específico de cada trabajador o puesto de trabajo en el que constará la distribución de los días de trabajo, el horario, los descansos, los festivos y los turnos y horarios diarios o semanales. Este calendario laboral deberá ser publicado antes del día 20 del mes anterior al de su vigencia y será publicado en el tablón de anuncio de la empresa.

Dicho calendario se elaborará junto con los delegados de personal.

En los casos en que se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso de 30 minutos considerados como trabajo efectivo, los turnos serán de mañana y/o tarde y/o noche, de forma que determinados trabajadores ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún trabajador salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

El trabajador viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo, con un máximo de dos horas, llamando a la empresa para comunicar la falta de relevo a los diez minutos del cambio de turno. El tiempo trabajado durante la espera, será compensado con el descanso correspondiente o abonado como hora extraordinaria.

El trabajador menor de dieciocho años no podrá ser adscrito al turno o jornada nocturna ni realizar horas extraordinarias hasta la mayoría de edad.

Artículo 36. Vacaciones

Para el año 2012 las vacaciones se seguirán disfrutando según el convenio anterior.

Para los años 2013 y sucesivos el periodo de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de 32 días naturales. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del primero de enero al treinta uno de diciembre del año natural que se trate.

En los meses de julio y agosto se disfrutaran 31 días naturales, salvo casos excepcionales justificados, fijándose un calendario de vacaciones antes del 31 de mayo elaborado entre la empresa y los delegados de personal.





En el caso de que dentro del periodo de disfrute vacacional este incluido el día 15 de agosto, los días naturales de vacaciones pasaran a ser 33.

El día o los días sobrantes, se disfrutarán a lo largo del año en curso de lunes a viernes, excepto festivos, Navidad, Semana Santa y Feria. Esta solicitud tendrá que ser por escrito al menos con 48 horas de anticipación y solo se podrá disfrutar un trabajador por turno.

Las solicitudes de los periodos de vacaciones tendrán que estar entregadas a la empresa antes del 15 de abril de cada año.

Las trabajadoras que se encuentren de baja por maternidad en el período señalado para vacaciones podrán disfrutar las mismas según lo señalado en el art. 38 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 37. Permisos y Licencia Retribuidos

Todos los trabajadores tendrán derecho a los permisos y licencias retribuidos que se relacionan en el presente artículo.

a) Matrimonio del trabajador 16 días.

b) Durante cuatro días, o seis si el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento fuera de la provincia de residencia habitual, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

c) Durante tres días, o cinco si el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento fuera de la provincia de residencia habitual, por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario en caso de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) En el caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad por el tiempo indispensable para asistir al sepelio que no supere el 50% de su jornada laboral.

e) Nacimiento/adopción de hijo: cuatro días o seis días si fuera necesario un desplazamiento fuera de la provincia de residencia habitual.

f) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en ejercicio de sufragio universal:

tiempo indispensable. Concretamente se contempla en este permiso, el tiempo necesario para acudir a citaciones judiciales del personal como consecuencia de



incidencias laborales derivadas del servicio; si estas tuvieran lugar en tiempo de descanso, el permiso correspondiente al tiempo empleado, se compensará igualmente.

g) Un día por traslado del domicilio habitual.

h) Exámenes para la obtención de título oficial, el tiempo indispensable.

i) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Podrán por su voluntad sustituir ese 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 sumarán a las legalmente establecidas por maternidad y/o paternidad.

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

En los casos de nacimiento 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 la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

j) Guarda legal por tener un menor de ocho años a su cargo, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida; tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquella.

k) Quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiesen valerse por ellos mismos, y no desempeñe actividad retribuida; reducción de la jornada de trabajo, con reducción proporcional del salario, con un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de duración de la jornada.

l) Las horas de asistencia a los ambulatorios médicos, centros mutuales y hospitales durante la jornada de trabajo, siempre que el trabajador no pueda asistir fuera de su jornada de trabajo.

El trabajador no podrá hacer uso de este derecho por un período superior a veinte



horas por año. Se exceptúan de esta limitación los casos de asistencia a centros médicos que venga determinada por prescripción facultativa.

En el mencionado periodo de 20 horas por año se podrá incluir el acompañamiento de hijos menores de 14 años.

m) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

n) Por la boda de un familiar de primer grado y hermanos un día.

o) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizasen en la empresa.

No se computarán como faltas de asistencia, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Tendrá la misma consideración que el matrimonio la pareja de hecho, legalmente acreditada, para todos los permisos reconocidos en este artículo. En lo previsto en el apartado a), sólo podrán disfrutar del permiso en las fechas inmediatamente posteriores a la inscripción en el registro de la Administración Pública que determine la Junta de Andalucía.

La dirección se compromete a buscar un puesto de trabajo adecuado en función de las posibilidades y necesidades de la empresa, para las trabajadoras que se encuentren embarazadas y siempre que su trabajo perjudique su salud o la del feto.

Artículo 38. Permiso sin Sueldo

El trabajador con una antigüedad mínima de un año tendrá derecho a disfrutar





anualmente un permiso sin sueldo de mínimo 15 días y máximo 30 días, que deberán solicitar con una antelación mínima de dos semanas.

Este permiso podrá ser concedido siempre que las necesidades organizativas lo permitan y siempre que no haya otro trabajador disfrutando del mismo.

Artículo 39. Licencias no Retribuidas

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 67 del Convenio Estatal, las empresas que tengan a su servicio trabajadores que realicen estudios oficiales debidamente homologados, vendrán obligadas a otorgar hasta cinco días de licencia sin retribución, necesaria para que puedan preparar exámenes convocados por el centro de que se trate, previa justificación de los interesados de tener formalizada la matrícula.

Esta licencia no retribuida es aplicable a la obtención por parte del trabajador del carnet de conducir.

Los trabajadores que por algún motivo tengan problemas familiares, podrán solicitar una licencia no retribuida de hasta 3 meses, ampliable a seis. Estas licencias deberán solicitarse al menos con 20 días de antelación, y no podrá disfrutarla en el mismo período más del 5% de la plantilla.

Capítulo séptimo. Suspensión y Extinción de la Relación Laboral

Artículo 40. Excedencias

Las excedencias podrán tener el carácter de voluntarias o forzosas. Únicamente la excedencia forzosa y cuando así se establezca legalmente, comportará reserva del puesto de trabajo y computará su duración a efectos de antigüedad, teniendo derecho el trabajador a asistir a cursos de formación que se impartan internamente en la empresa.

Todas las excedencias deberán ser solicitadas por escrito, con una antelación mínima de 30 días, salvo que legalmente se disponga lo contrario.

Se estará a lo dispuesto en lo señalado en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a las excedencias solicitadas en la protección de la maternidad, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras.

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

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.





b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central de que se trate tenga acreditada representatividad legal suficiente en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentra la empresa.

d) Por nacimiento o adopción de un hijo, de conformidad todo ello con la legislación vigente.

e) A un período no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.

f) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante generara derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El trabajador en excedencia forzosa deberá reincorporarse a la empresa en el plazo máximo de treinta días naturales siguientes al cese de la función o desaparición de la causa o motivo originario de tal periodo de suspensión contractual. De no realizarla en dicho plazo se entenderá decaída la reserva de puesto de trabajo y el trabajador pasará a tener la condición del excedente de carácter voluntario.

B. La excedencia voluntaria se solicita igualmente por escrito y con la máxima antelación posible a la empresa y podrán hacerlo aquellos trabajadores con vinculación a la empresa de más de un año.

La excedencia voluntaria podrá concederse por un mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años.

Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá





finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en la empresa en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud, siempre y cuando manifieste por escrito, a la empresa, de forma indubitada, su intención de reingreso con una anticipación mínima de treinta días naturales sobre la finalización efectiva de la excedencia.

Artículo 41. Extinción del Contrato de Trabajo

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son las establecidas en la legislación vigente

Artículo 42. Jubilación

Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, la empresa atenderá y aceptará la petición de quienes manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación parcial anticipada mediante el perceptivo contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Debiendo posteriormente acordar entre la empresa y el trabajador, la prestación anual de la jornada residual correspondiente.

La empresa calculará la jornada prevista según la solicitud del trabajador hasta la jubilación total y este prestara su servicio en un solo tramo seguido al periodo de la solicitud y aprobación de jubilación parcial.

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 con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador preceptor de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

Para facilitar el acceso al trabajo de personal joven desempleado, se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad para todo aquel trabajador afectado por este convenio colectivo, salvo que no posea la carencia necesaria para lograr la prestación por jubilación.

Con el mismo objetivo, el trabajador que cause baja voluntaria por jubilación anticipada sin sustitución y con una antigüedad de al menos 10 años, percibirá un premio de vacaciones.

7 meses de vacaciones 5 años antes de su jubilación legal sin prórrogas.



6 meses de vacaciones 4 años antes de su jubilación legal sin prórrogas.

5 meses de vacaciones 3 años antes de su jubilación legal sin prórrogas.

4 meses de vacaciones 2 años antes de su jubilación legal sin prórrogas.

3 meses de vacaciones 1 años antes de su jubilación legal sin prórrogas.

Capítulo octavo. Régimen Disciplinario

Artículo 43. Faltas y Sanciones

Se estará en lo dispuesto en el Convenio Nacional y el Autonómico Andaluz.

Capítulo noveno. Materias de Índole Asistencial

Artículo 44. Prendas de Trabajo

Para las categorías de Conductor, administrativo de depósito y portero al causar alta en la empresa se le estragará como dotación de ropa de trabajo y dependiendo de la temporada estacional un equipamiento completo.

1. Anualmente se entregará a todos los conductores y porteros las siguientes prendas:

A. Equipamiento de invierno: Dos pantalones. Dos Polos de manga larga. Un par de zapatos o botas. Un par de guantes de trabajo. Un jersey de invierno.

B. Equipamiento de verano: Dos pantalones de verano.

Dos polos de manga corta. Un par de zapatos.

C. Bianualmente se entregarán las siguientes prendas: Un anorak con motivos de alta visibilidad. Un cinturón. Un juego de ropa de agua. Un protector para la garganta (bragas)

2. Anualmente se entregará a los administrativos de Depósitos las siguientes prendas.

A. Dos pantalones de verano, dos pantalones de Invierno, dos polos de manga corta, dos polos de manga larga y un jersey.

B. Cada cuatro años se le entregará un Anorak.

Se proveerá de ropa adecuada a las trabajadoras embarazadas.

El cambio de uniforme se realizará dependiendo de la climatología, previo





acuerdo del Comité de vestuario.

La ropa bianual, cuando proceda, se entregará junto con el equipamiento de invierno y se dará antes del 30 de septiembre.

El equipamiento de verano se entregará antes del 15 de abril.

En referencia a las prendas detalladas anteriormente, se elaborará un catalogo de prendas por puntos que se determinaran en un comité creado al efecto formado por dos Delegados de personal y la empresa. De forma que el empleado podrá decidir la sustitución de las prendas que mas se ajusten a sus necesidades modificando los periodos anteriores durante el año. En caso de modificación de calidad de cualquiera de esas prendas tendrá que ser de forma unificada adjudicándole a la nueva calidad el número de puntos correspondientes para sustituir por otras prendas.

Artículo 45. Retirada del Carnet de Conducir

En los casos de privación del permiso de conducir por tiempo igual o inferior a un año el trabajador podrá optar por:

a. Suscribir previamente una póliza de seguro que garantice el abono de 1.200 € mensuales, facilitado por la empresa.

El importe de esta póliza se abonará el 50% el trabajador y el 50% la empresa.

b. Optar por una excedencia forzosa por el tiempo que le sea retirado el permiso de conducir con reserva de puesto de trabajo. El trabajador tendrá que solicitar previamente el reingreso antes de 30 días del fin de la excedencia.

Estas dos opciones no se podrán aplicar en los casos que la privación del carnet de conducir sea:

a. Como consecuencia de la comisión de delitos culposos o dolosos.

b. Como consecuencia de haber tomado drogas o estupefacientes.

c. Como consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas durante la jornada laboral y 3 horas antes y después de esta.

Si el trabajador opta por la suscripción de la póliza y la entidad aseguradora modifica el importe por reincidencia, el trabajador tendrá que optar obligatoriamente por la opción de la excedencia o asumir el coste en su totalidad.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a un año, se entenderá que, el conductor, deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja, automáticamente, en la Empresa, por circunstancias objetivas y



aplicándose lo que, al respecto determina el Estatuto del Trabajador.

Artículo 46. Reconocimientos Médicos

La empresa se compromete a contratar a un servicio médico para la realización de reconocimientos médicos y ginecológicos anuales y voluntarios.

Artículo 47. Complemento de Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común y con independencia de las prestaciones de la entidad gestora la empresa complementará hasta alcanzar el 100% del Salario Base y antigüedad desde el primer día de la baja.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral y con independencia de las prestaciones de la Entidad Gestora la empresa complementará hasta alcanzar el 100% del Salario Base y antigüedad desde el primer día de la baja y a partir del 1º mes se complementará también el 100% del plus de absentismo.

Artículo 48. Seguro de Muerte o Invalidez por Accidente Laboral

La empresa concertará un seguro para todos los trabajadores, que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo, con un capital de 45.000 € sin revisión en la vigencia del convenio.

Este beneficio es independiente de las percepciones que por el mismo motivo conceda la Seguridad Social o Mutuas de Accidente.

Artículo 49. Responsabilidad Civil y Penal

Se estará en lo dispuesto en el Convenio Nacional y el Autonómico Andaluz.

Capítulo Décimo. Derechos de Representación del Personal y Sindicales

Artículo 50. Derechos de Representación

Se establecen con carácter general los siguientes: Se respetará el derecho de todo trabajador a sindicarse libremente a un determinado sindicato de conformidad con la legislación vigente.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 39, los trabajadores elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómicas o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporaran a su puesto de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.



Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito horario de 18 horas mensuales que se computará semestralmente.

Artículo 51. Cuota Sindical

A requerimiento de los trabajadores, cuando lo autoricen documentalmente, las empresas descontarán en su nómina mensual el importe de la cuota sindical ordinaria o extraordinaria correspondiente.

Para ello se le hará entrega de un documento firmado por el trabajador, en que con claridad se expresará la orden o autorización de descuento, el importe, la central sindical destinataria, así como el número de cuenta corriente a la que se debe transferir la cantidad detrída.

La Dirección de la empresa entregará copia del listado de transferencias a la representación de los sindicatos.

Disposición Adicional Primera

Los trabajadores y la empresa, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos

Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo. Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

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

Disposición Adicional Segunda

Las partes acuerdan que todas las cantidades y pluses quedan absorbidos y compensados en el nuevo articulado y tabla.

Tabla salarial

Categorías	S.base	Comp.puesto trab.	Plus de absentismo	Transporte	Bolsa de vacaciones	Bolsa de abs.	Variable anual
Jefe de Sección	1264,89	4,80	184,36	3,42	436,58	191,44	689,52
Encargado	1264,89	4,80	184,36	3,42	436,58	191,44	689,52
Conductor Grúa	1037,75	4,63	120	3,42	100	100	
Admón. de Depósito	1024,59	2,65	120	3,42	165,79	85,75	
Peón/P. Aux/Portero	907,53	2,65	52	3,42	165,79	85,75	



Setex Aparki, S.A.

BOP 33, 09 de febrero del 2013

Página 22 de 22

