



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: SETEX APARKI, S.A.
Expediente: 41/01/0233/2025
Fecha: 08/09/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ANA ISABEL HERRERA COUCEIRO
Código 41101431012025.

VISTO el Convenio Colectivo de la empresa SETEX APARKI, S.A. (Centro de trabajo)(código 41101431012025), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-02-2025 a 31-01-2027.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), 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 artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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 Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, 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 artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa SETEX APARKI, S.A. (Centro de trabajo)(código 41101431012025), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1-02-2025 a 31-01-2027.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-dde5-c20a-05b6-f237-cd11-0059-2d35-0149

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>

FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 08/09/2025 12:00 | NOTAS : F

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 y sus trabajadores para los años desde el **1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2027**.

Capítulo Primero

Normas generales

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la empresa Setex Aparki, S.A. para la actividad del servicio público de retirada e inmovilización de vehículos de la vía pública y el depósito 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 con fecha **1 de Febrero de 2025 y hasta el 31 de enero de 2027** sin embargo tanto los efectos salariales como sociales, se retrotraerán por acuerdo de las partes al día **1 de marzo de 2025**.

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, con independencia de su naturaleza u origen o su homogeneidad.

En otro caso, las mejoras resultantes del presente convenio absorberán las establecidas legal o convencionalmente.

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. 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 Autonómico y Nacional para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

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 colectivo autonómico y nacional para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

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, así como en el 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 14. Periodo de prueba.

Se establece el periodo de prueba dispuesto en el 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 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, se estará a lo recogido en el convenio general de ámbito estatal para el sector del estacionamiento regulado en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública.

Artículo 16. Definición de categorías profesionales y descripción de sus funciones afectas al presente convenio, a modo enunciativo, según clasificación como materia reservada en el Convenio Estatal sectorial.

No obstante lo anterior, y respecto a las funciones descritas, en concreto las atribuidas a las guías relativas a ordenar las retiradas a través de medios técnicos, se aclara que no se incluyen entre sus funciones el deber de advertir o comunicar la existencia de infracciones, ni formular denuncias, sino el deber de colaborar con los agentes..

3

Entre las que se citan las siguientes:

Jefe/a de Sección. Es quien a las órdenes de su inmediato superior, 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. 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.

Tiene responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio y debe poseer los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior. Confeccionará el cuadro de los turnos de servicio del personal a sus órdenes, cuidando y supervisando los relevos, asegurando que en todo momento se puedan suplir las ausencias de su personal por vacaciones, enfermedades y cualquier parte de trabajo e informe señalados por la dirección de la empresa.

Dada la especial responsabilidad de su función podrá ser requerida su presencia en el lugar de trabajo, por parte de la Dirección o de los representantes de la empresa, fuera de su horario habitual, en caso de emergencia y por el tiempo mínimo imprescindible. Si así ocurriera, se reducirán las horas de trabajo de los días laborables inmediatamente siguientes, de manera que el cómputo de horas de trabajo semanal no exceda de cuarenta horas.

Gruista. Es el personal que dotado de responsabilidad ejecuta las funciones propias destinadas a la retirada de vehículos de la vía pública con el vehículo grúa que le sea asignado, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello.

Entre sus funciones tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, elaboración de partes de trabajo de su actividad, recabar la información necesaria en relación con los vehículos en infracción que permita a los agentes de la autoridad designados al respecto ordenar la retirada a través de los medios técnicos oportunos.

Igualmente dará servicio a la empresa en cualquier otra actividad que ésta demande y para la que sea necesaria la utilización del vehículo grúa, así como en aquellos otros trabajos no aquí definidos que se encuentren contemplados en los pliegos de condiciones u ordenanza municipal correspondiente y sean requeridos por el ayuntamiento para la buena prestación del servicio. Asimismo, le corresponde realizar labores complementarias necesarias de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo, así como de cualquier otro material o herramienta de trabajo que le sea asignado, avisando inmediatamente a sus superiores de las averías que detecte.

Administrativo/a de Depósito: Es el personal 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 y del cobro de multas y control de la caja, si así lo demandase el Ayuntamiento. Prestará además atención telefónica y atención al público, se ocupará de las comunicaciones a través de la emisora o radioteléfono. Organizará las grúas y los demás vehículos de la empresa para el adecuado funcionamiento del servicio, teniendo los permisos correspondientes que le habiliten para ello. Organizará, controlará, dispondrá y velará por los vehículos depositados. Avisará a su superior de cualquier anomalía detectada en el servicio y podrá encargarse de repartir el material necesario para la prestación del servicio (cámara fotográfica, TPV, llaves de grúa...).

Auxiliar / Ayudante de Depósito.

4

Es el personal que se encarga del enganche y desenganche de la grúa como ayudante de gruísta.

En los casos en que el pliego de condiciones del servicio a prestar contemple la utilización de cepos, se encargarán de su puesta y retirada, así como del cobro de las tasas correspondientes.

Igualmente, podrán ser ocupados en labores de mantenimiento que no necesitan cualificación de técnico, así como trabajos análogos sin especificación, tales como pintura, señalización, albañilería, carpintería, limpieza de máquinas de la ORA, limpieza de grúas, bajo la supervisión directa del técnico encargado de mantenimiento o su inmediato superior.

Auxiliará al gruísta en las labores de mantenimiento para el correcto funcionamiento, conservación, limpieza y/o acondicionamiento del vehículo y elementos auxiliares que complementen a éste, así como realizará las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento y conservación de los que les sean entregados para realizar sus funciones en particular, avisando a sus superiores en caso de detectar deficiencias o averías.

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.

Artículo 19. Revisión salarial.

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

Los conceptos no revisables, recogidos en el articulado del convenio permanecerán en su cuantía inalterada durante la vigencia del convenio.

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.

5

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 3,76 - euros, que se devengará por cada día de asistencia al trabajo, su pago será mensual.

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.

Artículo 23. Plus de presencia.

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.

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.

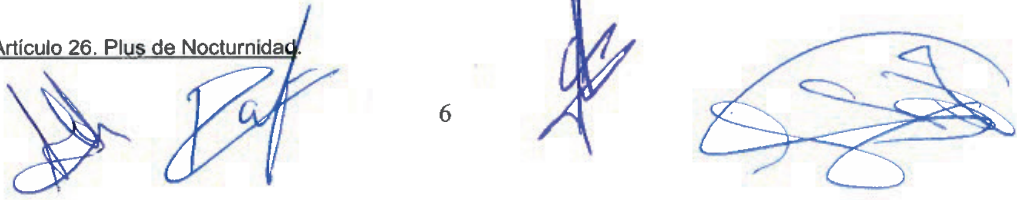
Este plus no será revisable durante la vigencia del convenio.

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: 4,38 €/Día
Administrativo de Depósito 4 93 €/Día

Artículo 26. Plus de Nocturnidad.



Se considera horas nocturnas las comprendidas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas y se abonarán con el recargo que se detalla a continuación.

A partir del **1 de marzo de 2025** y con efectos económicos desde dicha fecha, si bien no tienen la naturaleza de horas nocturnas, se abonarán al precio de hora nocturna según se detalla a continuación, las comprendidas también entre las 6,00 horas y las 8,00 horas.

Lo anterior será de aplicación siempre y cuando, la Ordenanza municipal por la que se aprueban las bases imponibles, liquidable y cuotas y tarifas de la agencia tributaria de Sevilla, determine que las cuotas se incrementarán en un 50%, cuando los servicios que las motiven tengan lugar entre las 22:00 horas y las 08:00 horas.

Los importes a abonar serán los siguientes:

Encargado 2,88 €/hora
Conductor 2,31 €/Hora
Administrativo de Depósito/Porteros 2,00

Artículo 27. Plus de festivos y plus domingos.

Los empleados que presten servicios en un día festivo percibirán la cantidad de 85,21 € por día trabajado.

Los empleados que presten servicios el 25 de diciembre y el 1 de enero, en lugar del importe anterior percibirán por dicha jornada el importe de 110 euros.

Los empleados que presten servicios el Domingo pre-Feria, Domingo de Feria, Domingo de Ramos y Domingo de Resurrección, percibirán por dicha jornada el importe de 15 euros.

Los pluses anteriores son incompatibles entre si, y se abonarán en función de la jornada efectivamente trabajada y en su parte proporcional.

Artículo 28.- Plus jornada irregular.

Se abonará el citado plus jornada irregular, por la prestación de servicios según cuadrantes, elaborados por la empresa, con independencia de que se distribuya la jornada de forma regular o irregular, y sin más límites que los establecidos legalmente, pudiendo organizar los recursos como mejor convenga para atender las necesidades del servicio.

Los guistas, con una antigüedad mínima en la empresa de más de dieciocho meses, percibirán una cuantía mensual de 45 euros por once mensualidades por dicho concepto, con independencia de su efectiva realización.

Este plus no será revisable durante la vigencia del convenio.

Artículo 29.- Complemento Alargue.

Los guistas, percibirán complemento de alargue, cuando con ocasión de jornadas de la liga nacional de fútbol, la policía local requiera a la empresa para que con un máximo de tres trabajadores, alarguen su turno en su jornada laboral que por cuadrante corresponda, percibiendo por cada hora efectivamente trabajada de alargue, la cantidad de 5 euros /hora, o su parte proporcional al tiempo efectivamente trabajado, con un máximo de cuatro horas por día/jornada.

Dicho complemento, se abonará con independencia del pago o compensación en su caso de las horas extraordinarias que pudieran derivarse.

7

Artículo 30. 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 lo máximo posible y las que se tengan que realizar, se abonarán o compensarán con descanso, con un complemento equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada y **deberán ser autorizadas por el director de operaciones o recursos humanos.**

Artículo 31. 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 32. 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 33. 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.

Artículo 34. 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 íntegro 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 abonará la parte proporcional correspondiente.

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

Artículo 35. Bolsa de ausencia de Absentismo

Se establece una bolsa de ausencia 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 por accidentes de trabajo y horas sindicales.

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

Artículo 36. Plus ad personam.

Los trabajadores consolidarán en el convenio el plus ad personam que de forma efectiva hayan percibido en la nómina de Marzo 2025.

Se verá incrementada dicha cuantía percibida en ese mes de Marzo de 2025, en el importe de 100 euros mensuales a partir del 1 de marzo de 2025 y de 50 euros mensuales a partir del 1 de marzo 2026.

Para aquellos trabajadores que no tengan plus ad personam a fecha 1 de marzo 2025 se les creará el mismo con la precitada cuantía económica.

No obstante, si por cualquier vía (administrativa o judicial) se reconociera a cualquier trabajador derecho a percibo de cantidad por dicho concepto en el periodo de vigencia del convenio, las partes acuerdan expresamente que será absorbido y compensado el plus ad personam aquí fijado, de tal forma que no se produzca incremento.

Artículo 37.- Pago de percepciones mensuales y extraordinarias.

La empresa deberá abonar los salarios mensuales al 28 de cada mes y las pagas extraordinarias al 15 de cada mes respecto a Julio y Diciembre.

Capítulo Sexto

Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 38. 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 y festivos, 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 39. 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 40. Vacaciones.

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, o casos justificados por necesidades del servicio o exigencias de la Jefatura, 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 nacimiento, en el periodo señalado para vacaciones podrán disfrutar las mismas según lo señalado en el Art. 38 del estatuto de los trabajadores

Artículo 41. 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 naturales.

b) Cuatro días o seis naturales si el trabajador tuviera que realizar un desplazamiento fuera de la provincia de residencia habitual, por fallecimiento, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad.

10

c) 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.

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) 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.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

h) Tendrán derecho a ausentarse del trabajo y/o reducir la jornada laboral los/as trabajadores/as, en los siguientes supuestos:

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los Trabajadores 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 disfrutando de forma ininterrumpida a continuación de la suspensión por nacimiento.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de parto prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado d).

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla los 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la mismo.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o 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 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.

En el ejercicio de este derechos tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, así mismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados a, b y c, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalente a cuatro días al año, conforme al salario base, plus complementario y/o antigüedad, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de la ausencia.

Tendrán la misma consideración que el matrimonio, la pareja de hecho estable, legalmente acreditada, con relación a los derechos aquí descritos.

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.

j) 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.

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

l) 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 42. 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 43. 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 44. 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

14

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 45. Extinción del contrato de trabajo.

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

Artículo 46. 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 prestará su servicio en un solo tramo seguido al periodo de la solicitud y aprobación de jubilación parcial, o según se acuerde con la empresa.

En el caso de que se produzca un cambio en la regulación legal o convencional (convenio autonómico Andaluz o convenio Nacional), de esta modalidad de jubilación parcial, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para acordar la adaptación de lo recogido a la nueva regulación del convenio o legal.

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 desempleado 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 prorrogas.

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

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

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

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

Capítulo Octavo

Régimen disciplinario

Artículo 47. Faltas y sanciones.

Se estará en lo dispuesto en el convenio sectorial de ámbito superior Andaluz y en el convenio sectorial de ámbito estatal.

Capítulo Noveno

Materias de índole asistencial

Artículo 48. Prendas de trabajo.

Para las categorías de Conductor, administrativo de depósito y portero al causar alta en la empresa se le entregará 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.

Las que son consideradas Epis, deberán cumplir la normativa CE.

Artículo 49 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 una excedencia forzosa por el tiempo que le sea retirado el permiso de conducir con reserva de puesto de trabajo, por un máximo de un año. El trabajador tendrá que solicitar previamente el reingreso antes de 30 días del fin de la excedencia.

Dicha opción, no se podrá aplicar en los casos que la privación del carnet de conducir, se produzca:

- 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.

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 50. Reconocimientos médicos.

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

Artículo 51. 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 presencia.

En ambos casos, se abonará el complemento al 100% del salario base y antigüedad en las pagas extraordinarias.

Artículo 52. 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 incapacidad permanente absoluta o gran invalidez 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 53. 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 54. 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 reincorporarán 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 55. 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 detruida.

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 del 1 de febrero de 2025 al 31 de enero de 2027.

	SAL. BASE	TTE	C. PUESTO	QUEBRANTO	NOCTURNIDAD	FESTIVO	B. VACACIONES	B. ABSENTISMO	H.EXTRA	J. IRREGULAR	VARIABLES	P. PRESENCIA
GRUJISTA	1.143,31 €	3,76 €	5,09 €	4,38 €	2,31 €	85,21 €	110,17 €	110,17 €	16,33 €	45,00 €		120,00 €
ENCARGADO	1.393,56 €	3,76 €	5,29 €	0,00 €	2,88 €	85,21 €	481,00 €	210,91 €	21,45 €		689,52 €	184,36 €
ADMON	1.128,82 €	3,76 €	2,92 €	4,93 €	2,00 €	85,21 €	182,65 €	94,47 €	16,20 €			120,00 €
PORTERO	999,85 €	3,76 €	2,92 €	0,00 €	2,00 €	85,21 €	182,65 €	94,47 €	13,79 €			52,00 €
J.SECCION	1.393,56 €	3,76 €	5,29 €	0,00 €	0,00 €	85,21 €	481,00 €	210,91 €	21,45 €		689,52 €	184,36 €

