

Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

XUNTA DE GALICIA
CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE
ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA

Convenios

CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL DO SERVIZO DE RETIRADA, DEPOSITO E CUSTODIA DE VEHÍCULOS DO CONCELLO DE PONTEVEDRA, ADSCRITO Á EMPRESA SETEX-APARKI, S.A, PARA O PERÍODO 2023-2024

Código de Convenio número 36004351012008

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo para o persoal do servizo de retirada, depósito e custodia de vehículos do concello de Pontevedra, adscrito á empresa SETEX-APARKI, S.A, para o período 2023-2024, con domicilio na provincia de Pontevedra, suscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo delegado/a de persoal elixido/a, que pertence á candidatura da organización sindical UGT, que foi asinado en data 31 de marzo do 2023.

Primeiro.- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 29 de maio do 2023.

Segundo.- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

FUNDAMENTOS DE DEREITO

Primeiro.- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

A C O R D A:

Primeiro.- Ordenar o seu rexistro e inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 22/06/2023.—Xefa Territorial

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA SETEX-APARKI S.A.
EN LA CIUDAD DE PONTEVEDRA**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIAL.

El presente convenio será de aplicación a todo el personal, que prestando sus servicios en el centro de trabajo establecido en la ciudad de Pontevedra, realiza los servicios de retirada, deposito y custodia de vehículos del término Municipal de Pontevedra y que actualmente esté de alta en SETEX APARKI S.A.

Artículo 2 .- ÁMBITO PERSONAL

Las presentes normas obligan a la totalidad del personal contratado por la empresa, tanto si realizan función técnica como manual, exceptuando únicamente aquellas personas a las que alude el artículo 2º del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 3 .- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2023 y su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre del 2024.

Finalizada su vigencia inicial y si cualquiera de las partes no lo denuncia en tiempo y forma, se entenderá prorrogado automáticamente por períodos de un año, incrementándose los salarios del mismo modo, con arreglo al I.P.C Real, con el tope máximo de un 1%.

La denuncia del presente Convenio deberá efectuarse con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, mediante comunicación escrita a la otra parte y a la autoridad laboral competente.



Denunciado el Convenio, si las negociaciones de un nuevo Convenio se extendieran más allá de la fecha de finalización de vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del nuevo texto.

Artículo 4.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

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

Todas las mejoras laborales y económicas establecidas en virtud del presente Convenio serán compensables y absorbibles, en cómputo anual y hasta donde alcancen, con aquellas mejoras que de cualquier clase y forma tengan concedida la empresa con carácter voluntario en cualquier momento, y por las que se establezcan en un futuro en disposiciones legales a partir de la entrada en vigor de este Convenio.

Artículo 5.-COMISIÓN PARITARIA.

Según lo dispuesto en los artículos 85 y 91 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, para la interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado por ambas partes en el presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, integrada por un representante de la empresa y por un representante de la parte social.

Los acuerdos alcanzados en la Comisión Paritaria sobre cuestiones relacionadas con el Convenio se considerarán parte del mismo, y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Dichos acuerdos se remitirán a la autoridad laboral competente para su registro.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 6.- PERÍODO DE PRUEBA.

La admisión del personal en la empresa se considerará provisional en tanto no haya transcurrido un período de prueba, cuya duración variará según lo establecido a continuación:

- Técnicos titulados, seis meses.
- Personal no titulado, tres meses.

Transcurrido el período de prueba sin que haya mediado denuncia del contrato por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa en las condiciones establecidas en su contrato.

Artículo 7.-JORNADA.

La jornada ordinaria para los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 1731 horas anuales.



La jornada diaria podrá ser partida o continuada. Los trabajadores que realicen jornada continuada tendrán derecho a disfrutar de un período de descanso de 15 minutos retribuidos.

Estando establecido en el centro de trabajo el sistema a turnos, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de ocho horas, compensándose la diferencia hasta las doce horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.

La organización y ordenación del trabajo es competencia de la empresa, si bien ésta dará a conocer a sus trabajadores los cuadrantes de trabajo, mediante anuncio expuesto en el Tablón de cada centro, con una antelación mínima de quince días.

La jornada de trabajo efectiva deberá ser realizada por cada trabajador de acuerdo con la fórmula de repartición de horario existentes en el centro de trabajo, dentro de los límites establecidos en la ley, en régimen de turnos y con carácter rotativo.

Se entiende como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado a este.

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

En caso de ser solicitado por el Concello un refuerzo de servicio en fin de semana, corresponderá realizar el mismo a la persona que por el cuadrante antiguo le correspondiese el turno de trabajo correspondiente a la PO-41 del sábado, considerándose esta distribución irregular de la jornada de trabajo, acordando poder distribuir de esta manera como máximo el 20% de la jornada anual de trabajo. el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La comisión paritaria podrá determinar jornadas especiales ampliadas, que podrán alcanzar una duración máxima de doce horas diarias respetando siempre el mínimo legal de descanso entre jornadas, en los términos previstos legalmente.

Artículo 8.-VACACIONES

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un período de vacaciones retribuidas. Su duración será de 31 días naturales, que se disfrutarán en uno o dos períodos. Uno de ellos se disfrutará preferentemente en los meses de verano.

Si bien, para el disfrute de las vacaciones será condición necesaria la previa prestación de servicios, por lo que su duración será proporcional al tiempo trabajado.

El calendario anual de vacaciones se fijará, según las necesidades del servicio, de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.



Artículo 9.-PERMISOS RETRIBUIDOS.

Los trabajadores podrán disfrutar de los permisos retribuidos en los casos que se establece, así como en aquellos casos que determine la legislación vigente:

a) Por matrimonio del trabajador, 15 días.

b) Por nacimiento de hijo/a, 3 días.

c) Tres días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando en alguno de los casos anteriores sea necesario realizar un desplazamiento de más de 200 Km, se disfrutará de 2 días más.

d) Por consulta médica en los servicios sanitarios de la Seguridad Social, y siempre que se justifique la visita, la empresa concederá el tiempo necesario para la misma.

e) Por traslado de domicilio habitual, 2 días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño de su cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de esta del salario al que tuviese derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Los trabajadores disfrutaran de dos días retribuidos de asuntos propios.

El trabajador que desee disfrutar de permiso retribuido deberá avisar a la empresa, con una antelación mínima de 48 horas, por medio de escrito en que exprese la causa de su ausencia y la justificación de la misma, salvo imposibilidad objetivamente acreditada de efectuar este preaviso en tiempo y forma.

Cuando coincidan las solicitudes de disfrute, de cualquier tipo de permiso, de más de un 10% de la plantilla del centro de trabajo, la empresa y la representación legal de los trabajadores abordarán las condiciones adecuadas para permitir el disfrute del permiso por el mayor número de trabajadores y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.



GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

TITULAR CÓNYUGE				
1 ^{er} GRADO	HIJO		PADRE-MADRE	
2 ^o GRADO	NIETO		HERMANO	ABUELO
3 ^{er} GRADO	BISNIETO	SOBRINO	TÍO	BISABUELO

Artículo 10.-EXCEDENCIAS.

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto, se concederá para la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese como cargo público perdiendo su derecho en caso de no hacerlo en tiempo y forma.

b) El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en lo supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento de éste o en su caso de la fecha de la resolución judicial administrativa. La excedencia para la madre empezará a contar tras la decimosexta semana de baja por maternidad, siempre que notifique a la empresa su intención de situarse en situación de excedencia con al menos un mes de antelación al vencimiento del período de baja.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Todo ello se ejercitará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras.

d) Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan sus funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El trabajador en excedencia voluntaria conservará un derecho preferente de reingreso en la empresa en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran. Deberá avisar a la empresa por escrito con al menos dos meses de antelación a la fecha de reincorporación a la misma por conclusión del período de excedencia, perdiendo su derecho en caso de no hacerlo en tiempo y forma.



CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio tiene un carácter meramente enunciativo, sin que la empresa venga obligada a establecer en su estructura organizativa todos y cada uno de las categorías profesionales.

No obstante, desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones correspondientes a una determinada categoría profesional, habrá de ser retribuido con relación a lo que a la misma corresponda dentro de la empresa.

Artículo 12. -CATEGORÍAS PROFESIONALES.

JEFE DE SERVICIO.-Es la persona que bajo las instrucciones de la dirección lleva la responsabilidad de la organización y funcionamiento del centro de trabajo, coordinando los servicios existentes en el mismo.

AUXILIAR DEPOSITO. /-Es aquel personal que realiza funciones elementales, de poca complejidad, mecánicas y con poco grado de iniciativa. Atenderá el cobro de la tasa correspondiente, efectuando los movimientos de caja necesarios, realizando al finalizar su turno el arqueo de caja correspondiente, siendo responsable de esta. Registrará en el libro de registro y en el programa informático la entrada del vehículo en el depósito y su salida en el momento de ser retirado por la persona autorizada, elaborando la autoliquidación de la tasa correspondiente y los listados diarios del servicio. Además, realizará las funciones complementarias del manejo y atención del teléfono, emisora y fax.

Cuando no se encuentre atendiendo a ningún cliente, colaborará con los conductores en las maniobras de descarga de los vehículos en el depósito y en la revisión del estado del vehículo retirado.

CONDUCTOR GRUISTA.-Es el empleado que estando en posesión del carnet de conducir que le habilita para ello, ha de efectuar sus funciones con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo que inmoviliza, engancha y transporta, ocupándose de su correcto funcionamiento. Así mismo, tendrá como misión el manejo de la grúa de transporte, la carga y descarga de vehículos, ocupándose también del mantenimiento y limpieza de la grúa y el movimiento y traslado de vehículos dentro del depósito.

También realizará trabajos de transporte y colocación de elementos de señalización provisional cuando así este determinado como parte del contrato o acuerdo de la empresa con el Concello.



Artículo 13.-POLIVALENCIA Y PLENA OCUPACIÓN.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de categorías profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías equivalentes.

Artículo 14. - COBERTURA DE NUEVOS PUESTOS Y VACANTES.

Las vacantes, salvo amortización del puesto de trabajo, y los nuevos puestos que se originen en la empresa, se cubrirán preferentemente, con trabajadores que ya formen parte de la plantilla y ya hubiesen realizado estas funciones; ó con aquellos que presten sus servicios en la empresa y estén interesados en ocupar dicha vacante, siempre y cuando reúnan la cualificación acorde a la categoría desempeñada.

Si el trabajador que pasa a ocupar la vacante, tras un período de 3 meses no se adaptase a su nuevo puesto de trabajo, volverá a realizar su anterior ocupación, debiendo la empresa suplir la vacante en base a los criterios indicados.

El trabajador que como consecuencia de la movilidad funcional realice funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes, por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, tendrá derecho a que se le reconozca la categoría profesional correspondiente a las funciones efectivamente desarrolladas durante ese período de tiempo.

Artículo 15.-PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales, previo aviso a la empresa con una antelación de 48 horas, de modo que ésta pueda adaptar su organización a las necesidades del servicio. Estos permisos serán retribuidos, no excediendo de un máximo de 8 días naturales al año

CAPÍTULO IV
CONDICIONES ECONÓMICAS**Artículo 16. - SALARIOS**

Las partes conscientes del tiempo transcurrido desde las últimas tablas publicadas acuerdan a modo de compensación de la dilación en la negociación, que los trabajadores que estén en alta el 1 de enero de 2023, proporcional a su jornada y proporcional al tiempo de prestación de servicios en el año 2022, percibirán un importe de cuantía por categoría que se hará en un pago único al mes siguiente de publicación del convenio, a razón de :

JEFE DE SERVICIOS	509,12
CONDUCTOR GRUISTA	380,66



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

AUXILIAR DE DEPOSITO/RECEPCIONISTA	361,61
CONDUCTOR/AUX DEPOS/RECEP	363,06

Dicho incremento se consolidará en la tabla base para la aplicación de la subida salarial del 2023 pactada

Año 2023 : Se aprueba la tabla salarial de 2023 .

Año 2024: Se aprueba la tabla salarial de 2024.

Los salarios para los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio serán los que se establezcan para cada categoría en las tablas salariales recogidas en el anexo I, para los años 2023y 2024.

Pago de salarios.

El pago de salarios se efectuará como muy tarde los dos últimos días hábiles de cada mes. Con un preaviso de dos días antes del final del plazo de pago, con notificación al comité de empresa o delegados de personal, se amplía el plazo a los tres primeros días siguientes a la finalización del plazo de pago. El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, a anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. El pago de anticipos deberá solicitarse por escrito antes del 15 de cada mes.

Artículo 17.-PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio disfrutarán anualmente de tres pagas extraordinarias, que se denominarán paga de verano, paga de Navidad y paga de beneficios que estarán integradas por 30 días de salario base más antigüedad. Estas pagas se harán efectivas antes del 22 de Julio, 22 de diciembre y 15 de marzo.

La empresa previo acuerdo con los trabajadores podrá prorratear el importe de las gratificaciones extraordinarias a lo largo de los meses del año. En los casos de nueva incorporación, reingreso o cese, la cuantía de las pagas extraordinarias se calculará en proporción al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 18.-ANTIGÜEDAD

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijado en un 5 por ciento del salario base a los cinco años, un 10 por ciento a los diez anos, un 15 por ciento a los quince anos y un 20 por ciento a los veinte o más años de servicios computables.



Artículo 19.-PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que presten sus servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente, percibirán un plus equivalente al 25% del salario base.

Artículo 20.- PLUS DE FESTIVOS DOMINGOS y NAVIDAD.

Los trabajadores que realicen su trabajo en festivos percibirán un plus de 35€ por festivo efectivamente trabajado en el caso de los conductores y de 30€ por festivo efectivamente trabajado en el caso de los auxiliares de depósito.

Los trabajadores que realicen su trabajo en domingos percibirán un plus de 30€ por domingo efectivamente trabajado en el caso de los conductores y de 25€ por domingo efectivamente trabajado en el caso de los auxiliares de depósito.

Los trabajadores que estén de servicio las noches del 24 y del 31 de diciembre en jornada nocturna cobrarán un recargo de 100€ por cada día.

Los trabajadores que estén de servicio las tardes del día 24 y 31 de diciembre cobrarán un recargo de 25€ por cada día.

Los trabajadores que estén de servicio las mañanas del 25 de diciembre y 1 de enero cobrarán un recargo de 25€ por cada día.

Artículo 21.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias se realizarán a requerimiento de la empresa por necesidades productivas u organizativas, dentro de los límites fijados legalmente, pudiendo ser esta opción de la empresa compensadas con libranzas o abonadas según lo siguiente durante toda la vigencia del convenio:

Conductor: 20 euros.

Conductor /Auxiliar: 19 euros.

Auxiliar depósito: 18 euros.

Artículo 22.- PLUS PRODUCTIVIDAD

Este plus lo percibirán los conductores según los acuerdos alcanzados el 15 de enero de 2015.

Artículo 23.- ANTICIPOS

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado. El pago de anticipos deberá solicitarse por escrito antes del día 15 de cada mes.



Artículo 24.- PRÉSTAMOS

Se establece un fondo para préstamos por importe de 3.000€, del cual se irán concediendo préstamos cuyo importe máximo por trabajador será de 700€. La devolución se detraerá de las nóminas en las diez mensualidades siguientes, pudiendo reintegrar la diferencia en cualquier momento sin necesidad de agotar el plazo y deberá transcurrir un mínimo de tres meses entre la finalización del abono del préstamo y la solicitud de otro nuevo por el mismo trabajador. Cuando se agote esta cantidad fijada, no se darán más préstamos hasta que no se vayan reintegrando las cantidades ya entregadas.

CAPÍTULO V
PRESTACIONES NO SALARIALES**Artículo 25.-INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de accidente de trabajo, la empresa completará la prestación económica abonada por la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto mensual, a partir del primer día de baja.

Por otra parte, las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común que motive hospitalización, la empresa completará mientras durante la hospitalización la prestación económica de la Seguridad Social hasta el 100% del salario bruto.

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará un complemento a los trabajadores hasta completar el 100% del salario bruto mensual en la totalidad de la primera baja del año y en los treinta primeros días de la segunda baja.

No se complementarán en el resto de los supuestos.

Los días de baja por accidente laboral no penalizarán las pagas extras.

Artículo 26.-SEGURO COLECTIVO

La empresa deberá concertar con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores que garantice 30.000 euros de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez o fallecimiento.

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

Artículo 27.-JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Los trabajadores podrán jubilarse a la edad de 64 años siempre que reúnan los requisitos generales para causar derecho a la pensión por jubilación, sin aplicación de coeficiente reductor y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente en la empresa tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, de acuerdo con la siguiente escala. El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese efectivo, debiendo comunicar el trabajador de forma fehaciente a la empresa su decisión. La empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de vacaciones de un Certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a los que tiene derecho.

- A los 60 años 5 meses de vacaciones.
- A los 61 años, 4 meses de vacaciones.
- A los 62 años, 3 meses de vacaciones.
- A los 63 años, 2 meses de vacaciones.
- A los 64 años 1 mes de vacaciones.

Los trabajadores contratados con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio deberán permanecer un mínimo de 15 años ininterrumpidos en la empresa para poder disfrutar de esta compensación.

En lo no dispuesto en el presente artículo, nos remitiremos a la legislación vigente y demás disposiciones legales que sean de aplicación en cada momento.

Artículo 28.-ASISTENCIA JURÍDICA

La empresa asumirá la asistencia legal de aquellos trabajadores que, en calidad de parte, se vean incurso en procesos judiciales instruidos con ocasión de actuaciones realizadas en el cumplimiento de las funciones encomendadas por la empresa, siempre que el trabajador no haya incurrido en un comportamiento doloso, culposo o negligente.

CAPÍTULO VI SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 29.-NORMAS GENERALES

Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de ellas.

Artículo 30.- RECONOCIMIENTOS

La empresa estará obligada a efectuar una revisión médica anual a todos sus trabajadores dentro de la jornada laboral.



Artículo 31.-ROPA DE TRABAJO

La empresa adoptará las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de modo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos.

La empresa facilitará a sus trabajadores como “ropa de trabajo” las siguientes prendas:

Conductores:

- Un anorak impermeable con capucha.
- Un jersey de invierno.
- Dos camisas o polos de manga larga para el invierno.
- Dos pantalones de verano y otros dos de invierno con reflectantes.
- Un par de botas con protección para el invierno.
- Dos polos de manga corta para el verano.
- Un par de zapatos con protección para el verano.
- Guantes y guantes de agua según las necesidades.
- Protección lumbar y chaleco reflectante.

Recepcionistas:

- Un jersey de invierno.
- Dos camisas o polos de manga larga para el invierno
- Un forro polar (se entregará cada tres años).
- Dos pantalones.
- Zapatos para el invierno.
- Dos camisas o polos de manga corta para el verano.
- Zapatos para el verano.
- Un jersey para el verano.

Las ropas y calzado de trabajo serán renovables cada año, excepto el anorak y el chaleco, que serán renovables cada dos años.

Serán a cargo de la empresa las modificaciones en la “ropa de trabajo” impuestas por necesidades físicas del trabajador, tras prescripción facultativa.

En referencia a las prendas a entregar se elaborará un catálogo de prendas de trabajo por puntos, que facilitará la empresa a sus empleados, para que de esta manera el trabajador pueda decidir las prendas que más se ajusten a sus necesidades. Se acordará entre las partes la forma de uso y disfrute de los puntos.



Artículo 32.-PROTECCIÓN DEL EMBARAZO

La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar durante su embarazo, siempre que sea posible, un puesto de trabajo y/o un turno distinto al suyo, con garantía de su sueldo y sus derechos, si la prescripción del facultativo que atienda el embarazo así lo aconsejase. Finalizada la causa que motivó el cambio, se procederá a la reincorporación a su destino original. Todo ello de acuerdo con lo dispuesto para los riesgos durante el embarazo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas trabajadoras.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de que es imposible su realización fuera de la jornada de trabajo. Asimismo, tendrá un derecho preferente en la elección de la fecha de disfrute de las vacaciones que le correspondan.

En lo no dispuesto en el presente artículo, nos remitiremos a la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y demás disposiciones legales que sean de aplicación.

CAPÍTULO VII
DERECHOS SINDICALES**Artículo 33.-COMPETENCIAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES**

Los representantes de los trabajadores, delegados de personal o miembros del comité de empresa, tendrán las competencias de información, participación, vigilancia y control, reconocidas en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.-GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES

Los representantes de los trabajadores verán garantizados sus actuaciones en los términos previstos en el artículo 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del E.T.

Artículo 35. - MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo reconocidas en virtud del presente Convenio será consultada por la empresa con la representación legal de los trabajadores.



CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36.-PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, que es un aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de incumplimientos contractuales y culpables del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

Las faltas, sea cual sea su calificación, requerirán comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador, y serán la imposición de sanciones por estas faltas será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Artículo 37.-FALTAS LEVES.

Se considerarán como faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, de hasta 15 minutos por falta.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo acreditarse la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves al mismo.

g) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

h) La falta de aseo o limpieza personal.

i) El uso de prendas de vestir distintas a las que componen el uniforme según convenio, o no llevar el uniforme reglamentario en su totalidad estando de servicio.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

- j) Efectuar un cambio de turno, día de trabajo o día de descanso, sin previa comunicación a la empresa.
- k) No atender a las llamadas que se produzcan por la emisora.
- l) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

Artículo 38.-FALTAS GRAVES.

Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en un mes, de hasta 15 minutos por falta.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes. En caso de relevo a un compañero, bastará de una a dos faltas.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente
- e) La desobediencia de las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo.
- f) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas y vehículos, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.
- g) La realización de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles de la empresa para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- h) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.
- i) La embriaguez en el trabajo.
- j) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.
- k) Las ofensas de palabras proferidas o de obras cometidas contra las personas, dentro de la jornada laboral, cuando revistan acusada gravedad.
- l) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal dentro de un trimestre.
- ll) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.



m) No reflejar los trabajadores en la ficha de cada turno de trabajo incidencia en el horario correspondiente, tales como retraso, abandono del servicio y salida antes de la hora.

n) Dejar el servicio sin que haya llegado el relevo, y no cumplimentar en la ficha la hora de salida, en todo caso.

ñ) Negarse a efectuar la retirada de un vehículo de la vía pública, cuando sea ordenado por los agentes de la Policía Local u otras autoridades con competencia en la materia, sin que exista motivo justificado para ello.

Artículo 39.-FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses, o en veinte durante un año, debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa o de compañeros.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

h) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

i) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de seis meses.

j) Las derivadas del punto 3 en su apartado d) y en el punto 4 en su su apartado l) del presente texto.

k) No acudir a la prestación de un servicio reclamado por la Policía Local o autoridad competente dentro del horario de trabajo.



Artículo 40.-PRESCRIPCIÓN.

Respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 41.-SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en los artículos anteriores son las siguientes:

- a) Por falta leve, amonestación por escrito o verbal
- b) Por falta grave, amonestación por escrito y/o suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por falta muy grave, suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a cuarenta y cinco días, y/o despido disciplinario.

En caso de sanciones de treinta o más días de suspensión de empleo y sueldo, el interesado podrá solicitar el fraccionamiento en dos o tres plazos, con un intervalo entre ellos de quince días, para cumplir la sanción

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de uno, tres o cinco años, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 42.- GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

A la hora de la imposición de las sanciones se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias:

- a) Como circunstancias atenuantes:
 - No haber sido objeto de sanciones, durante los últimos tres meses.
 - No haber tenido intención de causal mal, daño o perjuicio.
 - Haber tratado por todos los medios, de evitar las consecuencias de la falta cometida.
 - La espontánea confesión de la falta.
 - La retractación, reconciliación y presentación de explicaciones sobre malos tratos frente a superiores, compañeros o usuarios.
- b) Como circunstancias agravantes:
 - La utilización de armas u otros utensilios en las agresiones o discusiones.
 - La reincidencia.
 - La premeditación.



CAPÍTULO IX DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 43.-RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR

Todo conductor al que, por causa de alguna disminución física, le fuere denegada la renovación del carnet de conducir, pasará a prestar servicios en otra categoría, siempre que existan vacantes disponibles en la empresa y reúna la cualificación necesaria para dicho cometido. Su salario será determinado por la categoría y puesto de trabajo que le sean asignados en su nueva situación.

Artículo 44.- COMISION MIXTA PARITARIA Y SUMISION AL AGA.

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

Esta comisión mixta estará integrada por dos representantes de las organizaciones sindicales y dos de la organización empresarial firmante.

En el acto de su constitución, la Comisión Mixta, en sesión plenaria, elegirá a dos secretarios, uno por parte empresarial y otro por parte sindical. Este último será rotativo cada año.

Asimismo, la Comisión podrá interesar los servicios de asesores ocasionales o permanentes en todas las materias que sean de su competencia, que serán libremente designados por las partes.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. La interpretación del convenio, así como el seguimiento del cumplimiento del mismo.

2. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en todos los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por los que están legitimados para ello, en relación con la aplicación e interpretación de los preceptos derivados de este convenio, sin que ello pueda dar lugar a retrasos que perjudiquen las acciones de las partes, de tal manera que entre la entrada de la solicitud de intervención y la pertinente resolución no habrá más de quince días, ya que, superados estos, quedará expedita la vía correspondiente por el mero transcurso de este plazo. Las decisiones que adopte la Comisión en este tipo de conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas del presente convenio.

3. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en este acuerdo.

El domicilio de la Comisión queda constituido a todos los efectos en el del centro de trabajo de Setex Aparki S. A. en Pontevedra sitas en la Rúa Camosanto, 9

Quando la Comisión Mixta paritaria no alcance en su seno un acuerdo en la solución de los conflictos que se le sometan en virtud del artículo anterior, las partes se obligan a recurrir a los mecanismos del Acuerdo interprofesional gallego sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (AGA), acuerdo y reglamento que las partes dan por ratificado.



Mércores, 5 de xullo de 2023

Núm. 129

Artículo 45.- DERECHO SUPLETORIO

Para lo no previsto en el presente Convenio las partes se remiten por jerarquía normativa a lo dispuesto en Convenio colectivo de ámbito autonómico de Galicia para el sector de aparcamientos, garajes y estacionamientos regulados en superficie y retirada y depósito de vehículos de la vía pública y el Convenio colectivo general de ámbito estatal y Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO 1 – TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2022

CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.CONVENIO	INCENTIVO	PRIMA RENDIMIENTO	PAGAS EXTRAS (MAR-JUL-DIC)	INCREMENTO DEL 2%	TOTAL SALARIO ANUAL
JEFE DE SERVICIO	1.235,81	346,75	229,82	0,00	1.235,81	509,12	25.965,11
CONDUCTOR	1.046,30	278,21	0,00	0,00	1.046,30	380,66	19.413,68
CONDUCTOR-AUX.DEPÓS.	998,93	264,10	0,00	0,00	998,93	363,06	18.516,21
AUXILIAR DEPÓSITO	918,29	239,90	0,00	118,94	918,29	361,61	18.442,04

TABLA SALARIAL 2023 (HASTA 31 DE MARZO)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.CONVENIO	INCENTIVO	PRIMA RENDIMIENTO	PAGAS EXTRAS (MAR-JUL-DIC)	TOTAL SALARIO ANUAL
JEFE DE SERVICIO	1.291,42	362,35	240,16	0,00	1.291,42	26.601,42
CONDUCTOR	1.093,38	290,73	0,00	0,00	1.093,38	19.889,46
CONDUCTOR-AUX.DEPÓS.	1.043,88	275,98	0,00	0,00	1.043,88	18.969,96
AUXILIAR DEPÓSITO	959,61	250,70	0,00	124,29	959,61	18.894,03

TABLA SALARIAL 2023 (DESDE 1 DE ABRIL)

CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.CONVENIO	INCENTIVO	PAGAS EXTRAS (MAR-JUL-DIC)	TOTAL SALARIO ANUAL
JEFE DE SERVICIO	1.291,42	362,35	240,16	1.291,42	26.601,42
CONDUCTOR	1.093,38	300,00	0,00	1.093,38	20.000,70
CONDUCTOR-AUX.DEPÓS.	1.043,88	300,00	0,00	1.043,88	19.258,20
AUXILIAR DEPÓSITO	959,61	300,00	0,00	959,61	17.994,15

TABLA SALARIAL 2024

CATEGORIAS	SALARIO BASE	P.CONVENIO	INCENTIVO	PAGAS EXTRAS (MAR-JUL-DIC)	TOTAL SALARIO ANUAL
JEFE DE SERVICIO	1.330,16	376,31	247,36	1.330,16	27.436,44
CONDUCTOR	1.126,18	309,00	0,00	1.126,18	20.600,70
CONDUCTOR-AUX.DEPÓS.	1.075,20	309,00	0,00	1.075,20	19.836,00
AUXILIAR DEPÓSITO	988,40	309,00	0,00	988,40	18.534,00

