



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

3933

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Setex-aparki SA i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears

Antecedents

- El 8 d'abril de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Setex-aparki SA.
- El 19 de juliol de 2023, Francesca Jaume Soler, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

- L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
- El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

- Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Setex-aparki SA, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
- Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
- Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
- Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en data de la signatura electrònica (28 de desembre de 2024)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia

(BOIB 103/2023)



Conveni col·lectiu de l'empresa SETEX APARKI,S.A. per a les Illes Balears.

ARTICLE PRELIMINAR

Aquest Conveni ha estat negociat i concertat pels representants de l'empresa SETEX APARKI, S.A. i els seus treballadors; és a dir:

En representació de l'empresa:

Da ANA I. HERRERA COUCEIRO
Sr. GABRIEL CAPÓ GUARDIOLA

En representació dels treballadors:

D. JOSE M, ACEBEDO ENRÍQUEZ.
Sr. DAVID MENDOZA PUJOL
SR. MANUEL PRIETO ESTRADES

Art. 1 - Àmbit Funcional

El present conveni regula les relacions entre l'empresa SETEX APARKI,S.A. i els treballadors/es contractats/des directament amb aquesta, per als centres de la ciutat de Palma de Mallorca, inclosos en el seu àmbit personal, i s'aplicarà amb preferència al que disposen les altres normes laborals.

Art. 2.- Àmbit Territorial

El present conveni afectarà exclusivament els treballadors dels centres de la ciutat de Palma de Mallorca de SETEX APARKI, S.A. en l'activitat de retirada de vehicles a la via pública.

Art. 3.- Àmbit Personal

El conveni afectarà la totalitat del personal relativa a l'activitat de retirada de vehicles a la via pública, senyalització i dipòsit que presta els seus serveis a l'empresa, amb les excepcions previstes a l'article 2.1, apartat a) del Títol I de l'Estatut dels Treballadors.

Art. 4.- Àmbit Temporal

El Conveni Col·lectiu entrarà en vigor, amb caràcter retroactiu, el dia 1 de gener de 2023 amb independència de la data de publicació al Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB), i finalitzarà el 31 de desembre de 2025 llevat d'aquelles disposicions en què es fixi expressament una altra data d'entrada en vigor. Les revisions salarials de

tots els conceptes es retrotrauran a l'1 d'abril de 2023.

Art. 5.- Denúncia i Pròrroga

Finalitzat el període de vigència del Conveni, aquest s'entendrà prorrogat d'any en any, llevat que es produeixi denúncia expressa per qualsevol de les parts legitimades per a la seva negociació, amb una antelació mínima de trenta dies, de conformitat amb el disposat en els articles 86 i 87 i concordants de l'Estatut de la persona treballadora.

En el cas de no mediar denúncia s'incrementaran en un dos per cent anual les taules salarials.

Art. 6.- Absorció i Compensació

Les retribucions establertes en aquest Conveni compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor sigui la que en sigui la naturalesa o origen.

Els augments de retribucions que puguin produir-se per disposicions legals de general i obligada aplicació només afectaran les condicions econòmiques pactades en el present Conveni quan, considerades les esmentades retribucions establertes legalment en el còmput anual superin les aquí pactades. En altre cas, les millores resultants del ressentiment Conveni absorbiran les establertes legalment.

Art. 7.- Garanties Personals

Es respectaran, en tot cas, les condicions més beneficioses en el còmput anual i a títol personal que vingués gaudint cada treballador/a.

**Alt. 8.- Tramitació del Conveni**

El present Conveni es presentarà davant l'organisme competent, amb l'objecte del seu oportú registre i altres efectes que procedeixin, de conformitat amb la legislació vigent al respecte.

Art. 9.- Comissió Paritària

Per vigilar el compliment del Conveni, i a fi d'interpretar-lo quan escaigui, es constituirà una Comissió Paritària en el termini de quinze dies a partir de la seva entrada en vigor. Estarà formada per tres representants elegits per la direcció de l'empresa i uns altres tres elegits pel Comitè d'Empresa.

Ambdues representacions podran assistir a les reunions acompanyades d'assessors, que podran ser alienes a l'empresa, i seran assignades lliurement per elles, els quals tindran veu, però no vot.

El domicili a efectes de reunions de la Comissió Paritària del conveni col·lectiu queda fixat a la seu del TAMIB a Palma de Mallorca (07003), a l'av. Comte de Sallent, núm. 11, 2a planta.

La Comissió tindrà les següents funcions:

- Els conflictes d'interpretació i aplicació del Conveni.
- Resolució de conflictes: serà preceptiu que tota la reclamació derivada de la interpretació del present Conveni es notifiqui a la Comissió Paritària, abans d'efectuar la demanda o denúncia davant els Tribunals Laborals o davant l'Administració Laboral. Transcorreguts quinze dies des de la sol·licitud de la intervenció i la pertinent resolució de la Comissió Paritària quedarà expedida la via corresponent.
- La Comissió Paritària podrà elaborar un informe sobre les qüestions que les parts estimin convenient per al millor desenvolupament i aplicació del Conveni,
- Totes les funcions que es derivin de la clausura del present Conveni.

Art.9 BIS - Resolució extrajudicial de conflictes laborals.

Quan la comissió mixta paritària no aconsegueixi en el seu si acord per a la solució dels conflictes a ella sotmesos en relació amb les matèries i en els termes establerts en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts s'obliguen a acudir a la via establerta en el II Acord Interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears de 12 de gener de 2005, BOIB 018, de 3 de febrer de 2005.

De forma subsidiària qualsevol de les parts podrà sol·licitar acudir a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius d'Illes Balears creada per Decret 51/2013 de 29 de novembre.

Art. 10.- Jornada de Treball

Durant la vigència del present Conveni, i de conformitat amb l'establert en l'article 34, apartat cinquè, de l'Estatut dels Treballadors, s'acorda una jornada màxima anual de 1731 hores de treball efectiu; dins del concepte de treball efectiu, s'hi entendran compresos els temps horaris empleats/des, com el descans per a l'entrepà rotatiu, amb el criteri establert en el calendari laboral.

Sense perjudici del que disposen els paràgrafs següents, els horaris i els torns dels treballadors/es inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, s'han d'establir d'acord amb les ordenances municipals reguladores de l'activitat i, per tant, estaran subjectes en tot moment, a les modificacions que pugui sol·licitar l'Ajuntament al respecte.

Per poder cobrir les necessitats del servei, s'estableix amb caràcter general per a aquests operaris/es, el treball a torns rotatius de 8 hores cada torn, que completin les 24 hores del dia tota la setmana. Per al torn de nit, previ acord amb el Comitè d'Empresa i amb el treballador/a afectat, podrà haver-hi personal que sempre treballi en aquest torn.

Els treballadors/es podran realitzar canvis de torn sempre que quedin cobertes les necessitats del servei. No obstant això, aquests canvis per ser efectius requeriran una comunicació prèvia a l'empresa amb una antelació mínima de 48 hores.

Les hores que excedeixin de la jornada anual seran hores extraordinàries, i es compensaran durant el primer trimestre de l'any següent. La compensació d'aquestes hores és en temps de descans o en valor dinerari. Quan el treballador/a opti per la compensació econòmica, s'abonarà amb el valor estipulat per a hores extraordinàries.

La jornada anual, no podrà ser superior a l'establerta en el conveni col·lectiu estatal sectorial.

**Art. 11.- Calendari Laboral**

Per a cada any, i abans de finalitzar la primera quinzena de gener, la Direcció de l' empresa confeccionarà els calendaris i horaris generals. Aquests calendaris i horaris es negociaran entre la representació dels treballats/des i la Direcció de l'Empresa.

Cal tenir en compte que, com que es tracta d'un servei municipal, els horaris i els torns dels treballadors/es inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni s'han d'establir d'acord amb les ordenances municipals reguladores de l'activitat i, per tant, estaran subjectes, en tot moment, a les modificacions que pugui sol·licitar l'Ajuntament al respecte.

Art. 12.- Vacances

El període de vacances anuals retribuït, no substituïble per compensació econòmica serà de 25 dies laborables. Un dia de les vacances serà gaudit en la data que triï el treballador/a, sempre que ho sol·liciti amb un mínim d'antelació de 15 dies a la data del gaudi; com a màxim el 50% dels treballadors/es de la mateixa categoria professional del torn que correspongui, podran gaudir del dia de vacances citat. La concessió d'aquest dia per part de l'empresa es farà per ordre estricte de petició i només quan puguin quedar cobertes les necessitats del servei.

La situació d'Incapacitat Temporal iniciada abans de l'inici de les vacances i que es prolongui més enllà de la data d'inici d'aquestes, suspèn les vacances, havent de fixar-se un nou període de gaudi de conformitat amb l'empresa.

La situació de I.T. sobrevinguda una vegada iniciat el gaudi de vacances, les interromprà. Si les vacances inicialment fixades es perllonguessin més enllà dels dies de I.T. del treballador/a, aquest continuarà el seu gaudi fins a la data prefixada, havent-se de fixar un nou període de comú acord entre l'empresa i el treballador/a per al gaudi de les vacances corresponents als dies de I.T. Si les vacances inicials finalitzessin amb la I.T. del treballador/a, empresa i treballador/a fixaran un nou període de gaudi d'aquestes. En tot cas les vacances caduquen a final de l' any natural,

L'empresari podrà excloure com a període vacacional aquell que coincideixi amb la major productivitat estacional de l' empresa.

Es negociarà un calendari de vacances negociades entre l'empresa i la representació dels treballadors/es, en l'últim trimestre de l'any anterior al seu gaudi.

Aquells treballadors/es que ho desitgin podran intercanviar les seves vacances amb altres treballats/des de la mateixa categoria, comunicant-ho per escrit a la Direcció del Centre i al Comitè d'Empresa amb un mínim d'un mes.

Per a la categoria de conductor s'acorda que, per a les quinzenes de juliol, agost i segona quinzena de desembre, tindran cinc caselles d'elecció, és a dir cinc treballadors conductors podran coincidir en els períodes mencionats.

Les parts es comprometen per al cas que es donés una variació de la plantilla de conductors, portar a comissió paritària aquest acord de caselles d'elecció dels treballadors conductors per, si s'escau, adequar-lo proporcionalment.

Art. 13.- Llicències i Permisos

Tots els treballadors/es tindran dret als següents permisos i llicències establertes en l'estatut dels treballadors, llevat dels apartats que suposen una millora retribuïda:

- a) Matrimoni del treballador/a o registre de parella de fet: disset dies naturals.
- b) Matrimoni de fills i/o germans: dos dies naturals.
- c) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.
- c bis) Tres dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.
- d) El permís per hospitalització es podrà gaudir de forma fraccionada en dos períodes sempre que el subjecte causant es trobi hospitalitzat. Caldrà aportar justificant d'hospitalització per cada període. Un cop finalitzi l'hospitalització, si resta algun dia de permís l'empleat l'haurà de gaudir de forma ininterrompuda.
- e) Bateig: es gaudirà d'1 dia (el de l'esdeveniment) Bateig o Primera Comunió de descendents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Només en el cas que el treballador/a tingués torn de nit el dia anterior o el mateix dia de l'esdeveniment, podrà escollir com a dia de permís un dels dos citats.
- f) Dos dies per trasllat de domicili habitual.
- g) Drets públics: el temps indispensable.
- h) Exàmens per a l'obtenció de títol oficial o cursos acadèmics oficials (inclòs l'examen oficial de català): el temps indispensable.





i) Assumptes propis: 1 dia natural.

j) Les treballadores, per lactància del seu fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència al treball que podran dividir en dues fraccions. També, a la seva voluntat, les treballadores podran substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada habitual que realitzi o podrà acumular-lo en 14 dies hàbils a gaudir immediatament després de la finalització del descans maternal. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

k) Els treballadors/es tenen permís durant el temps necessari per assistir als ambulatoris mèdics, centres mutuels i hospitals durant la jornada de treball, sempre que el treballador/a no pugui assistir fora de la seva jornada de treball.

l) La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones que convisquin amb ella en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.

Les persones treballadores tindran dret que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents a quatre dies a l'any, conforme a allò acordat que serà les primeres 18 hores, conforme als conceptes salarials ordinaris, i la resta, conforme al salari base, antiguitat i plus conveni, aportant les persones treballadores, si escau, acreditació del motiu d'absència.

m) Maternitat i paternitat: 16 setmanes o 112 dies naturals, si fos part múltiple 2 setmanes més a partir del segon fill.

n) Exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball: el temps indispensable

o) Intervenció quirúrgica amb anestèsia local sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari segons prescripció facultativa: 24 hores des de l'operació. Si el període de repòs es perllongués per més temps: l'empresa no abonarà al treballador/a aquests dies.

p) Permís retribuït d'una jornada laboral: durant la vigència d'aquest conveni es podran gaudir 8 hores de retribuït per a aquells treballadors/es que tinguin un any d'antiguitat a l'empresa. Es podrà gaudir en fraccions de, com a mínim 2 hores i com a màxim del total del permís. Per a la sol·licitud del permís no serà necessària la seva justificació. En el cas de personal amb jornada reduïda o temps parcial s'aplicarà el percentatge corresponent.

Totes les llicències i permisos retribuïts que, legalment o convencionalment es disposen, seran incrementats en dos dies més quan s'hagués de realitzar un desplaçament fora de l'illa.

En tots aquests casos hauran de justificar degudament els motius del permís i les circumstàncies que hi concorrin, excepte l'apartat j) Assumptes propis i p) Permís retribuït d'una jornada laboral.

Tindrà la mateixa consideració que el matrimoni, la parella de fet, legalment acreditada, per a tots els permisos reconeguts en aquest article.

Art. 14.- Permisos No Retribuïts

El personal que hagi complert almenys un any (l) de servei efectiu a l'empresa podrà sol·licitar una llicència sense sou a l'any per un termini no superior a trenta (30) dies. Aquesta llicència s'haurà de demanar amb una antelació mínima de 20 dies i només un 6% de la plantilla podrà gaudir-la al mateix temps. Aquesta llicència, complerts els requisits formals previstos, serà concedida dins dels vint dies següents al de la sol·licitud. La llicència podrà gaudir-se de forma fraccionada en dos períodes.

Art. 15.- Hores Extraordinàries

La Direcció de l'Empresa i el conjunt dels treballadors/es, mantindran una política de mínima realització d'hores extraordinàries. El nombre legal d'hores extraordinàries realitzades s'efectuarà en còmput individual. S'abonaran conforme a l'establert a l'ANNEX I.

Art. 16.- Excedències

Les excedències podran tenir el caràcter de voluntàries i forçoses. L'excedència forçosa comportarà reserva al lloc de treball i computarà la seva durada a efectes d'antiguitat amb les reserves que s'establiran més endavant.

Totes les excedències han de ser sol·licitades per escrit, la resposta de les quals per part de l'empresa no supera el termini de 15 dies, amb una antelació de 30 dies les forçoses i de 20 dies les voluntàries.

A) L'excedència forçosa, prèvia comunicació fefaent a l'empresa, es concedirà en els supòsits següents:

- Per designació o elecció a càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
- Per malaltia, una vegada transcorregut el termini d'incapacitat temporal i per tot el temps que el treballador/a romanguí en situació d'invalidesa provisional.
- Per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior sempre que aquella central sindical de què es tracti tingui acreditada representativitat legal suficient.
- A un període no superior a tres anys, per atendre la cura de cada fill/a, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial,
- Els treballadors per atendre la cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat,





inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

f. El període d'excedència, en els dos últims supòsits, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret durant el mateix a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà rebuig a la reserva del lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

g. L'excedència per cura de familiars constitueix un dret individual dels treballadors/es, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

h. Quan un nou subjecte causant generés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, s'estigui gaudint.

i. El treballador/a amb excedència forçosa de l'empresa en el termini màxim de 30 dies naturals següents al cessament de la funció o desaparició de la causa o motiu originari d'aquest període de suspensió contractual. De no realitzar-la en aquest termini s'entendrà decaïda la reserva del lloc de treball i el treballador/a passarà a tenir la mateixa condició que l'excedent de caràcter voluntari.

B) L'excedència voluntària es demana amb una antelació de 20 dies i podran fer-ho aquells treballadors/es amb vinculació a l'empresa de més d'un any.

L'excedència voluntària podrà concedir-se per l'empresa per un període mínim de quatre mesos ininterromputs i un màxim de cinc anys. S'iniciarà sempre el primer dia del mes que correspongui i s'entendrà com a finalitzada l'últim dia de l'últim mes natural del termini demanat.

El treballador/a en excedència voluntària reserva el lloc de treball el primer any i els següents sempre que existeixi vacant de la seva categoria.

El treballador/a en excedència voluntària conserva el dret preferent a reingressar en les vacants d'igual o similar categoria a l'ocupada per ell en el moment de la seva sol·licitud, sempre que manifesti per escrit, a l'empresa, de forma indubtable, la seva intenció de reingrés amb una anticipació mínima de trenta dies naturals al de la finalització efectiva de l'excedència

Art. 17.- Roba de Treball (catàleg de peces)

A partir de la signatura del conveni i en endavant es crea una borsa de punts d'equivalència anual per a la sol·licitud de vestuari.

El treballador/a haurà d'indicar quines són les peces que demana en base a aquests punts d'equivalència i ha de fer-ho abans del 7 de gener (estiu) i del 31 de maig (hivern).

La borsa de punts serà personal, intransferible i de caràcter anual no acumulable. (Any natural)

Al moment de la incorporació correspon un equipament complet segons la temporada,

A l'annex II, es recull llistat de peces i càlcul dels punts d'equivalència corresponents:

El lliurament del vestuari d'hivern s'efectuarà de l'1 al 15 d'octubre i el vestuari d'estiu de l'1 al 20 de maig. El canvi d'uniformitat s'efectuarà depenent de la climatologia.

Qualsevol peça serà canviada, amb càrrec als punts del pròxim lliurament, quan estigui deteriorada per l'ús normal per al treball, contra entrega de la peça deteriorada en els locals de l'empresa.

La presa i recollida de mesures s'efectuarà en horari laboral i en els locals de l'empresa.

Art. 18.- Contractació, Cessaments, Ascensos i Vacants

Contractacions - L'empresa entregará una còpia bàsica de les noves contractacions als representants dels treballadors/es, en el moment de la firma per cadascuna de les parts.

Posteriorment, i una vegada registrada en el Servei Públic d'Ocupació que procedeixi, entregará una còpia corresponent als esmentats representants.

Del contracte de treball o pròrroga una vegada registrada a l'INEM, es lliurarà original al treballador/a, al més aviat possible.

L'entitat es compromet que les contractacions de treballadors/es que s'efectuïn a través d'Empreses de Treball Temporal no podrà sobrepassar el 10% de la plantilla.



Cessaments. - L'extinció de la relació laboral per voluntat de l'empresa o fi de contracte, es notificarà al treballador/a mitjançant escrit, que aquest firmarà per duplicat, i una còpia del qual se li lliurarà com a resguard.

Amb independència de la modalitat temporal de contractació i sempre que aquesta sigui de durada superior a un any, l'Empresa preavisarà al treballador/a afectat de la finalització d'aquesta amb 15 dies d'antelació.

Quan un treballador/a causi una baixa a l'Empresa, aquesta facilitarà proposta detallada de liquidació a l'interessat i li permetrà realitzar les comprovacions oportunes abans de la seva signatura.

En el moment de la signatura de la liquidació podrà assistir un representant legal dels treballadors/es, si així ho requereix el treballador/a.

Ascensos i Vacants. - L'empresa publicarà als taulers d'anuncis les vacants que es produeixin en els llocs de treball subjectes a aquest Conveni, així com dels llocs de nova creació inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni que es necessitin cobrir.

Els treballadors/es interessats, siguin d'igual, inferior o superior categoria, podran sol·licitar cobrir la vacant o nou lloc sol·licitant-ho a la Direcció de l'empresa. Si la categoria a cobrir fos "peó especialista, auxiliar de senyalització o auxiliar de dipòsit" tindran preferència a optar a aquesta plaça els treballadors/es de l'empresa que hi estiguin interessats per l'ordre següent, i sempre que a judici de l'empresa reuneixin les qualificacions necessàries:

- 1.- Treballadors/es conductors/es de grua i furgó amb 5 anys d'antiguitat en aquesta categoria a l'empresa en situació de l'alt. 41 del conveni.
- 2.- Treballadors/es en situació de l'article 41 del conveni.
- 3.- Treballadors/es conductors/es de grua i furgó que siguin majors de 50 anys.
- 4.- Resta de treballadors/es. En cas que hi hagués més d'una petició en cada supòsit, la preferència es regirà pel criteri favorable al treballador/a de major antiguitat en l'empresa.

L'empresa traslladarà les peticions efectuades al Comitè d'Empresa per a la seva anàlisi. El Comitè donarà el seu parer a l'empresa en el termini més breu possible en funció de les necessitats de cobertura del lloc; finalment, l'empresa adoptarà la decisió que estimi convenient.

En qualsevol cas, per a la cobertura de vacants els treballadors/es de l'Empresa que reuneixin la qualificació necessària sempre tindran preferència per cobrir les situacions descrites en el punt preferent enfront del personal extern.

La realització de funcions o tasques superiors a les de la categoria professional que ocupi el treballador/a, per un període de sis mesos durant un any o de vuit durant dos, permetrà al treballador/a poder reclamar ascensos o la cobertura de la vacant, sempre que aquesta vacant no sigui producte d'una substitució per interinitat (excedència forçosa, I.T., vacances, etc.), corresponent a aquestes funcions i tasques desenvolupades. La diferència salarial s'abonarà des del primer dia.

Si per necessitats peremptòries o urgents de l'activitat, l'empresa precisés destinar a un treballador/a a tasques corresponents a una categoria professional inferior a la seva, el treballador/a mantindrà en tot cas la seva retribució i altres drets inherents a la seva categoria professional. L'empresa comunicarà aquesta situació als representants dels treballadors/es.

Art. 19.- Reconeixement Mèdic

L'empresa es compromet a contractar un Servei Mèdic per a la realització de reconeixements mèdics i ginecològics anuals de caràcter voluntària per a les treballadores prèvia sol·licitud.

Els informes dels reconeixements mèdics seran informació confidencial del treballador/a afectat.

Art. 20.- Complement en cas d'Hospitalització i Inici d'Incapacitat Laboral Transitòria

Amb independència de les prestacions de l'Entitat Gestora per Incapacitat Transitòria deguda a malaltia comuna o professional, accident laboral o no laboral, l'Empresa abonarà un complement que, sumant-lo a les prestacions reglamentàries, garanteixi el 100% del salari total (excloent els plusos de nocturnitat, festivitat, diumenge i hora extra), durant I.T en els següents casos:

- A partir del primer dia de la primera baixa sempre que la baixa no excedeixi de 30 dies.
- A partir del primer dia de la segona baixa sempre que la baixa no excedeixi de 15 dies.
- A partir del primer dia de la tercera baixa sempre que la baixa no excedeixi de 7 dies.
- A partir de la quarta baixa no s'abonarà complement durant la IT.

El còmput de les baixes serà anual respecte a la primera.

En els accidents laborals l'empresa abonarà un complement que, suant-lo a les prestacions reglamentàries, garanteixi el 100% del salari total





(excloent els plusos de nocturnitat, festivitat, aigua, diumenge i hora extra), durant l. T

Art. 21.- Antiguitat

Als efectes propis de l'antiguitat, es reconeixerà com a computable des del primer dia en què el treballador/a va començar a prestar serveis a l'Empresa. S' abonarà un percentatge d'acord amb l' escala següent:

- Als tres anys d' antiguitat, es percebrà el 3% sobre el salari base.
- Als cinc anys d' antiguitat, es percebrà el 5% sobre el salari base.
- Als deu anys d' antiguitat, es percebrà el 10% sobre el salari base.
- Als quinze anys d' antiguitat, es percebrà el 15% sobre el salari base.
- Als vint anys d' antiguitat, es percebrà el 20% sobre el salari base.
- Als vint-i-cinc anys d' antiguitat, es percebrà el 25% sobre el salari base.

L' abonament s'efectuarà en el rebut mensual del mes en el qual es compleixi l'antiguitat de què es tracti.

Art. 22.- Bestretes

El treballador/a que així ho sol·liciti tindrà dret a una bestreta del seu salari en la quantia màxima d'una mensualitat de salari més la part proporcional meritada de pagues extraordinàries. Aquesta bestreta l'haurà de retornar en un termini d'un a sis mesos a comptar des de la data de la concessió del mateix.

No es podrà demanar nova bestreta mentre no s' hagi retornat l'anterior. En qualsevol cas, el nombre total de bestretes no podrà excedir de tres a l' any.

Art. 23.- Formació

Es considera la formació com un element fonamental per al funcionament de la competitivitat de l'Empresa i el desenvolupament professional dels treballador/es, que permetrà una ràpida adaptació a nous mètodes i tecnologies.

La formació és una eina que permet una millor adequació al lloc de treball i ha d'estar orientada a un enriquiment de les competències professionals, que possibilitin una major projecció i possibilitats de promoció.

Les accions formatives d'interès per a l'acompliment professional encomanat, demanades per l'empresa, es realitzaran dins de la jornada laboral tenint la consideració de temps de treball efectiu.

La representació del personal podrà aportar idees, suggeriments i inquietuds, que seran tingudes en compte per l' empresa, per a l' elaboració del pla de formació anual. Així mateix, la representació dels treballadors/es realitzarà, si ho considera oportú, un seguiment del desenvolupament de les accions formatives i totes aquelles atribucions que li confereixi l'Acord Nacional de Formació Contínua vigent en cada moment.

Art. 24.- Retribucions

Els salaris pactats en el present conveni són els establerts per a cada categoria en la taula salarial que figura en l' ANNEX I, afegint a la mateixa els extrasalarials descrits a continuació que en el seu cas corresponguin.

Art. 25.- Plus Vestuari

Tot el personal afectat per aquest Conveni que utilitzi per al seu treball "roba de treball" o uniformitat designada per l' empresa percebrà un plus extrasalarial de vestuari de caràcter anual, per a manteniment i neteja del mateix. Aquesta quantitat es cobrarà distribuïda en dotze mensualitats. La quantia econòmica és l' establerta en la taula salarial de l' ANNEX I.

Art. 26.- de moneda

El personal que presti els seus serveis a caixa o realitzi cobraments i se li pugui exigir responsabilitats en ordre a l'arqueig de caixa, se li abonarà una quantitat anual en concepte de menyscabament de diners, que es distribuirà en dotze mensualitats. La quantia econòmica mensual s'estableix a la taula salarial ANNEX I.

Art. 27.- Plus de Transport

S' estableix en concepte de plus transport una quantitat fixa anual no actualitzable conforme a l'ANNEX I.



**Art. 28.- Plus de Nocturnitat**

Els treballadors/es que realitzin el seu treball en el torn de nit (de 23 a 7 hores o de 22 a 6 hores), percebran un plus salarial de lloc de treball per jornada efectiva treballada equivalent al 25% del seu salari base anual/jornada anual.

Art. 29.- Plus de Torns

El personal que realitzi el seu treball a torns (matí, tarda i nit) percebrà un plus que s'estableix a la taula salarial ANNEX I. El personal que per raons de salut únicament roti per dos torns, cobrarà un 75% de la quantitat total assenyalada.

Art. 30.- Plus Conveni

S'estableix un plus conveni de caràcter mensual fix i no absorbible per a totes les categories professionals. La quantia econòmica mensual s'estableix en la taula salarial ANNEX I.

Art. 31.- Plus de Festivitat

Cada festiu treballat s'abonarà a raó de les següents quantitats més un dia de descans:

La quantia econòmica mensual s'estableix en la taula salarial ANNEX I.

Els dies 25 de desembre i 1 de gener (torns de matí, tarda i nit) i els dies 24 31 de desembre (torns de tarda i nit) tindran la consideració de FESTIU ESPECIAL la quantia econòmica de la qual s'estableix en la Taula salarial ANNEX I.

Els plusos de festiu i de FESTIU ESPECIAL no són acumulatius. D'aquesta manera si un dia a més de ser festiu fos especial o a la inversa, el treballador/a tindrà dret a cobrar la major de les dues quantitats, però en cap cas tindrà dret a cobrar les dues quantitats acumulades.

Art. 32.- Plus Dominical

El treball en diumenge serà compensat segons s'estableix en la taula salarial ANNEX I

Art. 33.- Plus assistència

Amb l'objecte de reduir l'absentisme, s'estableix un plus variable mensual en funció del grau d'absentisme individual, que s'abonaran segons ANNEX I.

Normes de funcionament:

A efectes de l'aplicació d'aquest article, quedaran exclosos del concepte d'absentisme els dies de baixa mèdica derivada d'accident de treball, els dies en què el treballador/a estigui hospitalitzat en baixes per malaltia comú o accident laboral que comportin hospitalització, "permisos i llicències" de l'article 13, i vacances, així com la incapacitat temporal per menstruació incapacitant secundària. La resta de les absències es consideraran dins del concepte d'absentisme previst en aquest article.

Tampoc es consideraran absentisme a aquests efectes i per tal de no causar discriminació directa o indirecta els permisos per drets de conciliació de la vida familiar i laboral recollits a l'article 13.

En cas que un treballador/a estigüés part del mes en una situació d'excedència o suspensió de contracte, els trams i quantitats assenyalats es calcularan en proporció al temps d'alta en l'empresa durant el mes de què es tracti. En els casos de gaudi de permís no retribuït de l'article 14 els trams i quantitats assenyalats es calcularan en proporció al temps de treball d'aquest mes exclòs el període de permís.

Art. 34.- Gratificacions Extraordinàries

Els treballadors/es percebran dues gratificacions extraordinàries de juny i desembre de meritació semestral cadascuna d'elles. Aquestes pagues s'abonaran amb les nòmines corresponents als mesos anteriorment esmentats, en la quantia cadascuna d'elles de trenta dies de salari.

A partir de l'any 2025 s'abonarà una tercera paga extraordinària denominada "paga d'insularitat", que es meritirà semestralment des de l'1 d'abril al 30 de setembre de cada any, abonant-se en la primera quinzena del mes d'octubre i consistirà en una paga d'import del concepte "salari base" que tingui vigent el treballador en cada moment.

Art. 35.- Revisió Salarial

Per al 2023, pujada lineal sobre tots els conceptes de les taules salarials del 2% des de l'1 d'abril de 2023.



Per al 2024, pujada lineal sobre tots els conceptes de les taules salarials del 2.5 %

Per a la resta dels anys, i mentre no hi hagi denúncia expressa del conveni per alguna de les parts, l'increment serà del 2 % sobre les taules salarials.

Art. 36.- Faltes i Sancions

Els treballadors/es podran ser sancionats per la direcció de les empreses en virtut dels incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixin en les disposicions legals i el Conveni Col·lectiu aplicable.

La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de l'empresa seran sempre revisables davant la jurisdicció competent. La sanció de les faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador/a, fent constar la data i els fets que la motiven.

No es podran imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o una altra minoració dels drets al descans del treballador/a o multa d'havers.

Les faltes comeses pels treballadors/es al servei de les empreses del sector es classificaran atenent a la seva importància, i en el seu cas, a la seva reincidència en lleus, greus i molt greus.

L'enumeració dels diferents tipus de faltes és merament enunciativa i no implica que en puguin existir d'altres, les quals seran classificades segons l'analogia de guardin de conformitat amb el que es disposa als articles següents.

Faltes lleus. - Es consideraran faltes lleus les següents:

- a) Fins a tres faltes de puntualitat d'assistència al treball durant el període d'un mes, inferior a trenta minuts, sense que existeixi causa justificada,
- b) L'abandonament del centre o lloc de treball, sense causa o motiu justificat, encara que per un breu temps, sempre que l'esmentat abandonament no fora perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa o causa de danys o accidents als seus companys de feina cas en què podria ser considerat com a falta greu o molt greu.
- c) La no comunicació, amb quaranta-vuit hores com a mínim d'antelació, de qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, tret que s'acrediti degudament la impossibilitat de fer-ho.
- d) No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seva situació que tingui incidència en l'àmbit laboral, com el canvi de la seva residència habitual.
- e) Petites descures en la conservació del material o la seva neteja.
- f) La falta d'higiene o netedat personal.
- g) La falta d'atenció i diligència amb el públic i l'apatia per complir ordres dels seus superiors. Aquestes faltes poden tenir consideració de greus en cas de reincidència.
- h) Retardar l'enviament dels comunicats d'alta, baixa o confirmació en cas d'incapacitat temporal.
- i) No avisar el seu cap immediat dels defectes del material o la necessitat d'aquest, per al bon desenvolupament del treball.
- j) Discussions sobre assumptes aliens al treball durant la jornada laboral. Si aquestes discussions produïssin greus escàndols o aldarulls, poden ser considerades com a faltes greus o molt greus.
- k) L'incompliment de les normes en matèria de Prevenció de Riscos i Salut que no comportin risc greu per al treballador/a, ni per als seus companys o terceres persones.

Faltes greus. - Es consideren faltes greus les següents:

- a) Més de tres faltes de puntualitat en un mes no justificades.
- b) Faltar un o dos dies al treball durant un mes, sense causa que ho justifiqui.
- c) No prestar la deguda atenció al treball encomanat.
- d) La simulació de malaltia o accident.
- e) La falta notòria de respecte i consideració al públic.
- f) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball. Si impliqués menyscabament manifest de la disciplina o se'n deriven perjudicis notoris per a l'economia serà considerada com a molt greu.
- g) Simular la presència d'un altre treballador/a valent-se de la seva firma, fitxa o targeta de control.
- h) La negligència o desídia en el treball que afecti la bona marxa d'aquest.
- i) Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada laboral, així com emprar per a ús propi eines o materials de l'empresa sense l'oportuna autorització.
- j) La reincidència en faltes lleus, llevat de les de puntualitat, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre, quan hagin mediat sancions.
- k) La disminució voluntària en el rendiment del treball.





- l) El menyscabament o violació del secret de reserva obligada si no es produeixen perjudicis a l'empresa.
- m) Proporcionar falsa informació a la Direcció o als superiors en relació amb el servei o treball, excepte en cas evident de mala fe, en què es considerarà com a falta molt greu.
- n) Els descuits i equivocacions que es repeteixin amb freqüència o els que originen perjudicis a l'empresa, així com l'ocultació maliciosa d'aquests errors a la Direcció.
- o) Ofendre de paraula o amenaça un company o un subordinat.
- p) La reiterada falta de netedat personal.

Faltes molt greus. - Es consideren faltes molt greus:

- a) Més de dotze faltes de puntualitat no justificades comeses en el període de tres mesos o de vint en sis mesos.
- b) Faltar al treball més de dos dies consecutius o quatre alterns al mes sense causa o motiu que ho justifiqui.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanats; el furt i robatori, tant als altres treballadors/es com a l'empresa o qualsevol persona durant actes de servei.
- d) Inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en eines, màquines, aparells, instal·lacions etc.
- e) L'embriaguesa i/o drogodependència durant la jornada laboral.
- f) Revelar a persona estranya a l'empresa les dades de reserva obligada, quan n'hi hagi, produint perjudici sensible a l'empresa.
- g) Revelar plans d'organització del treball a persona o persones aliens a l'empresa, sostreure documents i formularis o copiar-los sense autorització de l'empresa.
- h) L'abús d'autoritat.
- i) L'abandonament del lloc de treball sense justificació, especialment en els llocs de comandament o irresponsabilitat, o quan això ocasioni evident perjudici per a l'empresa o pugui arribar a ser causa d'accident per al treballador/a, els seus companys o tercers.
- j) La disminució continuada i voluntària en el treball,
- k) La desobediència contínua i persistent.
- l) La reincidència en la falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins del mateix semestre, sempre que hagi estat objecte de sanció,
- m) La promulgació de notícies falses o tendencioses referides a la Direcció de l'empresa que motivin el descontentament. També s'incorrerà en aquesta falta quan aquestes notícies tendeixin a desprestigiar l'empresa al carrer amb la possibilitat de produir-se perjudicis evidents.
- n) L'incompliment de les normes en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, que comportin riscos greus per al treballador/a, els seus companys o terceres persones.
- o) L'assetjament sexual, l'assetjament moral i la discriminació per motius sexuals, religiosos, polítics o personals.

A aquests efectes es considera assetjament la conducta gestual, verbal, comportament o actitud que es produeix en l'àmbit de l'empresa i que el subjecte realitza danyant o denigrant l'afectat. S'entén per assetjament sexual la conducta denigrant i ofensiva relacionada amb la condició sexual de la persona. En ambdós casos aquesta conducta ha d'afectar les condicions de treball de la víctima i ha de tenir com a objectiu o com a conseqüència crear-li un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori o humiliant.

Qualsevol situació que s'inscrigui en aquesta definició podrà ser objecte de denúncia per part de la persona assetjada i/o els dels representats treballadors/es, posant-ho així mateix en coneixement de l'empresa i de la Comissió Mixta Paritària del Conveni.

Sancions. Aplicació.

1.- Les sancions que l'empresa pot aplicar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses són les següents:

A) Faltes lleus:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació per escrit.

B) Faltes greus:

- a) Suspensió de sou i feina d'un a deu dies.

C) Faltes molt greus:

- a) Suspensió d'ocupació i sou d'onze a trenta dies. b) Acomiadament.

2.- Per a l'aplicació i graduació de les sancions que precedeixen en el punt 1, es tindrà en compte:

El major o menor grau de responsabilitat del que comet la falta.

La repercussió del fet en els altres treballadors/es i en l'empresa.

3.- Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors/es que tinguin la condició de representant legal o sindical, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa, en el qual seran escoltats, a part de l'interessat, els restants membres de la representació a què aquest pertanyi, si n'hi hagués.

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori al·ludit es preveu fins a l'any següent a la cessació en el càrrec representatiu.

4.- En aquells supòsits en què l'empresa pretengui imposar una sanció als treballadors/es afiliats a un sindicat, haurà de, amb caràcter previ a la imposició de tal mesura, donar audiència als delegats sindicals de la seva empresa, si n'hi hagués, o a la secció sindical si hi està constituïda.

5.- De les sancions per faltes greus i molt greus s'informarà els representants del personal.

6.- Les faltes lleus prescriuen al cap de deu dies, les greus al cap de vint dies i les molt greus al cap de seixanta dies a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als cap de sis mesos d'haver-se comès, començant a computar aquest temps a partir que l'empresa va tenir constància de la seva comesa.

Art. 37.- Assegurança de Mort i Invalidesa per Accident Laboral

L'Empresa està obligada a tenir concertada una assegurança per a tots els treballadors/es, que cobreixi el risc d'incapacitat permanent total, absoluta i gran invalidesa o mort derivat d'accident de treball, amb un capital de 30.000 euros de cobertura, la qual no podrà ser inferior als termes recollits en el Conveni Col·lectiu Sectorial Nacional. Aquest benefici és independent de les percepcions que pel mateix motiu concedeix la Seguretat Social o Mútues d'Accidents.

Art. 38.- Assessorament Legal

Ateses les característiques i especials circumstàncies en les quals es desenvolupa el treball, la Direcció de l'empresa els proporcionarà l'assistència legal necessària en cadascun dels supòsits previstos a continuació i assistència d'advocat a judici quan existeixin proves fefaents dels fets ocorreguts:

Reclamació judicial al treballador/a a conseqüència de la seva actuació professional.

Reclamació judicial del treballador/a a tercers persones, a conseqüència de la seva actuació professional.

Art. 39.- Disminució de la Capacitat del Treballador/a.

L'empresa facilitarà, si n'hi hagués, un nou lloc de treball a aquells que a conseqüència d'un accident laboral hagin patit alguna disminució física que els impedis realitzar el seu treball habitual, i si no hi ha les qualificacions necessàries per al nou lloc.

Art. 40.- Renovació del Permís de Conduir

L'empresa proporcionarà al conductor-grua, el cost de la renovació del permís de conduir necessari per a la realització del seu treball.

Art. 41 Retirada del Permís de Conduir

Quan a un conductor li sigui retirat el permís de conduir per un període no superior a tres mesos, en execució de sanció administrativa o sentència judicial per falta, mai per delictes, i sempre que la falta o infracció s'hagi comès conduint un vehicle de l'Empresa, per compte i ordre d'aquesta, l'empresa es compromet a ubicar el treballador/a en un lloc de treball d'inferior o igual categoria, mentre duri la retirada del permís, amb percepció del salari base, antiguitat i complements corresponents al nou lloc.

En el cas que, de conformitat amb el paràgraf anterior, se li hagués retirat al treballador/a el seu permís de conduir, aquest accepta gaudir el període de vacances anuals si no l'hagués gaudit, tot o en part, durant els primers dies de la retirada del permís de conduir.

Si la retirada del permís, fos per un termini superior a noranta dies, un cop transcorregut aquest període, se suspendrà el contracte de treball fins a la data en què finalitzi la retirada del permís de conduir, reincorporant-se el treballador/a novament a l'empresa. S'exceptuen d'aquest supòsit els casos en què als treballadors/es els hagin retirat el permís de conduir sent la seva conducció correcta.

Art. 42.- Seguretat i Salut

Les parts firmants del present Conveni es comprometen al desenvolupament de la Protecció de la Salut i Seguretat en el treball, a l'empara de la Llei de Prevenció de



Riscos laborals, el Reglament dels Serveis de Prevenció, les disposicions mínimes de Seguretat i Salut relatives a qualsevol activitat realitzada per SETEX APARKI, S.A. a Palma de Mallorca, i qualsevol altra disposició o norma que pugui publicar-se durant la vigència del present Conveni.

L'Empresa elaborarà un Pla de Prevenció de Riscos Laborals, bianual i documentat, que serà revisat anualment tant en el realitzat com en el planificat pel Servei de Prevenció de l'Empresa i que tindrà almenys els següents continguts:

a) Avaluació de Riscos de l'Empresa.

b) El desenvolupament de les activitats següents:

a. Informació als treballadors/es sobre els riscos.

b. Formació dels treballadors/es sobre mesures preventives.

c. Formació dels delegats de prevenció.

d. Determinar la periodicitat i els agents formadors.

e. Formació dels components dels Equips de Primera Intervenció, Equips de Primers Auxilis per a les mesures contra incendis, d'evacuació i de primers auxilis.

f. Vigilància de la Salut, protocol·litzada per al lloc de treball.

c) Mesures correctores dels riscos detectats i els mitjans de protecció tant col·lectius com individuals.

L'Empresa observarà les mesures de Seguretat i Salut establertes en R.D. 488/1997 de 14 d'abril i altres normatives aplicables, amb la qual cosa les condicions i modes de treball no alterin la salut del treballador/a.

Serà deure de l'Empresa garantir que els treballadors/es elegits com a delegats de prevenció, rebin la formació teòrica i pràctica en matèria preventiva, tant a l'inici del mandat, com quan es produeixin canvis en la legislació o sorgeixin noves tecnologies en la matèria.

El pla de formació dels delegats serà acordat en el si del Comitè de Seguretat i Salut. Tindrà consideració de formació per a la prevenció la que les organitzacions sindicals imparteixin per als seus delegats de prevenció, i com a tal serà inclosa en els plans.

L'empresa prestarà especial atenció a la protecció de treballadors/es sensibles a determinats riscos, com són els treballadors/es minusvàlids, les treballadores embarassades (es tractaran els casos individualment per establir mesures oportunes per facilitar l'acompliment del seu treball: ampliació de períodes de descans, assignació de zones més pròximes al seu domicili, etc.) o en període de lactàncies.

Quan es produeixin variacions en les condicions de treball, sigui per introducció de noves tecnologies, instal·lacions o nous productes, es realitzarà la consulta prèvia a la representació dels treballadors/es. En tot cas el que s'estableixi tindrà en compte la Seguretat en el treball, la Higiene Industrial i l'Ergonomia.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà de conformitat amb el Reglament del Comitè de Seguretat i Salut. Cal atènyer-se al que disposa l'Acta signada per aquest Comitè amb data del 17 de juny de 2003. Les reunions del Comitè de Seguretat i Salut no seran d'imputació al crèdit horari que els delegats de prevenció tenen per ser membres del Comitè d'Empresa.

Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari de 30 hores mensuals.

Art. 43.- Drets Sindicals.

L'Empresa reconeix als Sindicats degudament implantats enquesta, amb elements bàsics i consubstancials per afrontar a través d'ells les necessàries relacions entre treballadors/es i empresa.

Els representants dels treballadors/es (Comitè d'Empresa), gaudiran de les garanties que en cada moment siguin d'aplicació per la legislació general vigent,

Les hores sindicals podran acumular-se per trimestres i es podran cedir aquestes hores entre delegats i membres del comitè.

Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari de 30 hores mensuals.

En les reunions que els membres del Comitè d'Empresa mantinguin amb l'empresa, seran per compte de l'empresa, i en cap moment se li imputaran al crèdit horari que pels seus drets de representació tinguin.

Els delegats sindicals tindran reconeguts en l'Empresa els drets i funcions recollits a la Llei Orgànica 1/1985 de 2 d'agost.

Els treballadors/es als quals afecti el present Conveni tindran dret a celebrar assemblees o reunions. S'exercirà aquest dret a proposta del Comitè d'Empresa i tindrà lloc a l'interior dels locals de l'empresa, sempre que sigui possible.



L' Empresa està obligada a facilitar al Comitè d'empresa la informació que aquests sol·licitin en consonància amb l'establert en els articles 64 i 65 de l'Estatut dels Treballadors/es, així com el que disposa l'Art. 81 de la mateixa Llei, referit al local i tauler d' anuncis.

Art. 44.- Jubilació parcial.

Es pacta l'obligatorietat per l'empresa d'acceptar la jubilació parcial anticipada amb la simultània contractació d'un altre treballador/a, amb contracte de relleu, tot això de conformitat amb el que disposa l'article 12.6 de l'ET, redactat pel Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre. En el cas que es produeixi un canvi substancial en la regulació legal d' aquesta modalitat de jubilació parcial, es reunirà la comissió paritària del conveni per acordar el que procedeixi.

Per facilitar l'accés al treball de personal jove aturat, s'estableix la jubilació obligatòria als seixanta-vuit anys per a tot treballador/a afectat per aquest Conveni Col·lectiu General, llevat que no posseeixi la carència necessària per aconseguir la prestació per jubilació.

Art. 45. -DEFINICIONS DE CATEGORIES I GRUPS PROFESSIONALS

Classificació professional

El sistema de classificació professional dels treballadors i la seva definició de les categories professionals serà l' establert pel conveni nacional sectorial.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA. En allò no previst en aquest Conveni cal atènyer-se al que disposa el Conveni Nacional d'estacionaments regulats de superfície vigent, i en especial pel que fa a la subrogació de personal en cas de successió de concessions.

SEGONA. En el redactat del present conveni s' ha fet ús del llenguatge inclusiu, no obstant això, quan es fa servir el gènere neutre amb el genèric s' engloba treballadores i treballadors sense que això suposi ignorància de la diferència de gènere existent.

TERCERA. En el supòsit que algun o alguns dels articles del present

Conveni siguin totalment o parcialment, declarats nuls per l'Autoritat Laboral o Tribunals socials, es constituirà novament la Comissió Negociadora per procedir a la negociació dels articles afectats.

QUARTA. Les parts declaren que SETEX APARKI, S.A. inclosa en GRUP SETEX, té negociat, aprovat i registrat amb el codi OWI 7WM52 "PLA D'IGUALTAT del GRUP SETEX" al qual s'adscriuen per estar dins de l'àmbit d'aplicació per al període 2023-2026 Estant contingudes en el mateix la planificació de les mesures específiques dirigides a promoure la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, en les diferents àrees d' intervenció.

DISPOSICIÓ FINAL. El conveni entrarà en vigor a la data de la seva publicació i tindrà únicament caràcter retroactiu la matèria salarial conforme a l'estipulat, llevat del disposat legalment, que s'aplicarà des de la seva vigència i conforme al seu cas a la seva reglamentació.



ANNEX I

TAULES SALARIALS

TAULA SALARIAL 2023 (a partir de l'1 d'abril de 2023)

Categoria	Salari Base	plus Conveni	Plus vestuari	Plus torns	Pius Lloc	Menyscabament Moneda	TOTAL ANUAL
	14	14	12	14	14	12	
Encarregat	1.583,07€	43,07 €			220,63€		25.854,80€
Gruista	1.356,95€	43,07€	49,77€	170,86€		58,12€	23.286,97€
Of. Administratiu	1.275,84€	43,07€	49,77€		170,86€	58,12€	22.151,42€
Tècnic/a Manteniment GRUA / Informàtic	1.204,46€	170,71€	49,77€		175,07€		22.300,44€
Aux. Administratiu	1.204,56€	43,07€	49,77€		170,86€	58,12€	21.153,54€
Aux. Admin. Dipòsit	1.171,65€	43,07€	49,77€	170,86€		58,12€	20.692,86€
Auxiliar/aj.dipòsit	1.113,05€	43,07€	49,77€	170,86€		58,12€	19.872,48 €

* L'import corresponent al plus d' eines queda inclòs en el plus de lloc de la categoria de Tècnic manteniment GRUA / informàtic

TAULA SALARIAL 2024

Categoria	Salari Base	Plus Conveni	plus vestuari	plus torns	Plus Lloc	Menyscabament Moneda	TOTAL ANUAL
	14	14	12	14	14	12	
Encarregat/da	1.622,65€	44,15€			226,14€		26.501,17€
Gruista	1.390,87€	44,15€	51,01€	175,13€		59,57€	23.869,14€
Of. Administratiu	1.307,73€	44,15€	51,01 €		175,13€	59,57€	22.705,21€
Tècnic/a Manteniment GRUA / Informàtic	1.234,57€	174,97€	51,01€		179,44€		22.857,95€
Aux. Administratiu	1.234,67€	44,15€	51,01€		175,13€	59,57€	21.682,37€
Aux. Admin. Dipòsit	1.200,94€	44,15 €	51,01€	175,13€		59,57€	21.210,18€
Auxiliar/aj.dipòsit	1.140,88€	44,15 €	51,01€	175,13€		59,57€	20.369,29€

TAULA SALARIAL 2025

Salari Base	Plus Conveni	Plus vestuari	plus torns	Plus Lloc	Menyscabament Moneda	TOTAL, ANUAL
-------------	--------------	---------------	------------	-----------	----------------------	--------------





Categoria	15	14	12	14	14	12	
Encarregat/da	1.622,65€	44,15€			226,14€		28.123,81€
Gruista	1.390,87€	44,15€	51,01€	175,13€		59,57€	25.260,01€
Of. Administratiu	1.307,73€	44,15€	51,01€		175,13€	59,57€	24.012,94€
Tècnic/a Manteniment GRUA / Informàtic	1.234,57€	174,97€	51,01€		179,44€		24.092,52€
Aux. Administratiu	1.234,67€	44,15€	51,01€		175,13€	59,57€	22.917,05€
Aux. Admin. Dipòsit	1.200,94€	44,15€	51,01€	175,13€		59,57€	22.411,13€
Auxiliar/aj.dipòsit	1.140,88€	44,15€	51,01€	175,13€		59,57€	21.510,17€

PLUSOS

	2023 01/04/2023	2024	2025
P. Transport jornada Contínua	54,95€	56,32€	56,3 2€
Plus Diumenge			35,5 8€
Plus Festiu	34,71€	35,58€	53,3 7€
Plus Festiu Especial	52,07€	53,37€	94,2 5€
Hora Extra	91,95€	94,25€	16,3 2€
Plus Assistència	15,92€	16,32€	
Encarregat	99,01€	101,49€	101,4 9€
Plus Assistència			
Conductor	94,87€	97,24€	97,2 4€
Plus Assistència Of. Administratiu	86,79€	88,96€	88,9 6€
Tècnic Manteniment GRUA / Informàtic	89,36€	91,60€	91,6 0€
Plus Assistència Aux.			
Administratiu	85,13€	87,26€	87,2 6€
Plus Assistència Aux. Administratiu / Dipòsit	90,53€	92,79€	92,7 9€
Plus Assistència Peó Especialista	89,16€	91,39€	91,3 9€



VESTUARI PER AL PERSONAL:

SERVEI DE GRUA - CONDUCTOR GRUA I PEÓ ESPECIALISTA

Tots els anys se'ls lliurará el següent vestuari:

Vestuari anual:

VESTUARI UNITARIS	TOTAL PUNTS		UNITATS	punts equivalent s
Armillà	1	4		4
Pantaló Hivern	2	5		10
Pantaló Estiu	2	4		8
Camiseta Hivern	3	7		21
Camiseta Estiu	3	6		18
Jerseis de màniga llarga	2	6		12
Folre polar	1	5		5
Sabates o Botes de Seguretat	2	11		22
PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT ANUAL				100 punts

Biennalment:

VESTUARI UNITARIS	TOTAL PUNTS		UNITATS	punts equivalents
Vestit d'aigua	1	6		6
Anorac	1	6		6
Botes d'Aigua	1	1		1
PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT BIENNAL				13 punts

Substitutives:

PUNTS VESTUARI UNITARIS	
Cinturó Antilumbàlgia	4
Tirant d'alta visibilitat	3



TOTAL, PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT ANUAL	100 punts
TOTAL, PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT BIENNAL	120 punts

ADMINISTRATIU/VA I AUXILIARS ADMINISTRATIUS/ES

Tots els anys se'ls lliurarà el següent vestuari:

Vestuari anual:

VESTUARI UNITARIS	TOTAL PUNTS		UNITATS	punts equivalents
Faldilla/ pantaló Hivern	2	9		18
Faldilla/ pantaló Estiu	2	7		14
Camiseta Hivern	3	7		21
Camiseta Estiu	3	7		21
Jersey Bec	2	5		10
Sabates	2	8		16
PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT ANUAL				100 punts

Biennalment:

VESTUARI UNITARIS	TOTAL PUNTS		UNITATS	punts equivalents
Anorac	1	15		15
Armillà	1	5		5
PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT BIENNAL				20 punts

TOTAL, PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT ANUAL	100 punts
TOTAL, PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT BIENNAL	120 punts

