

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

#### Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o acuerdo: Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas (AUSSA).  
Expediente: 41/01/0162/2021.  
Fecha: 24 de agosto de 2021.  
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.  
Destinatario: Rafael García Serrano.  
Código: 41004452012005.

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas S.A. (AUSSA) (código 41004452012005), suscrito por la referida Entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2023.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores («Boletín Oficial del Estado» 255, de 24 de octubre de 2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» 143, de 12 de junio de 2010), sobre «registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad», serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («Boletín Oficial del Estado» núm. 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, Decreto 32/2019, de 5 de febrero y Decreto 26/2020, de 24 de febrero, que regulan la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificando el Decreto 342/2012 de 31 de julio. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 2/2019 de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto 6/2019 de 11 de febrero, en relación con el Decreto 100/2019 de 12 de febrero que regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 31, de 14 de febrero de 2019), modificado por Decreto 115/2020 de 8 de septiembre («Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» núm. 55, de 10 de septiembre de 2020).

Esta Delegación Territorial acuerda:

Primero. Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la empresa Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas S.A. (AUSSA) (código 41004452012005), suscrito por la referida entidad y la representación legal de sus trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2023.

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

En Sevilla a 24 de agosto de 2021.—La Delegada Territorial, María del Mar Rull Fernández.

CONVENIO COLECTIVO DE APARCAMIENTOS URBANOS SERVICIOS Y SISTEMAS S.A. PARA EL MUNICIPIO DE SEVILLA  
AÑOS 2020-2023

#### Capítulo primero. Normas generales

##### Artículo 1. *Objeto.*

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo de la Empresa AUSSA, existentes en la actualidad o que se puedan crear durante su vigencia en el municipio de Sevilla

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

El convenio colectivo afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa Aparcamientos Urbanos Servicios y Sistemas S.A., en el municipio de Sevilla con las excepciones previstas en el artículo 2.1, apartado A del Estatuto de los Trabajadores.

##### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre del año 2023, y entrará en vigor al día siguiente de su firma. No obstante lo anterior, con carácter general, las percepciones salariales determinadas en el presente convenio, se abonarán con carácter retroactivo desde el 1 de julio de 2020.

##### Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

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

En tanto no se llegue a un acuerdo para un nuevo convenio, se mantendrá prorrogada la vigencia del anterior.

##### Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza u origen de las mismas.

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

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

#### Artículo 6. *Comisión mixta paritaria.*

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

Esta comisión estará integrada paritariamente como máximo por dos representantes de la parte social y dos representantes de la organización empresarial firmante del convenio colectivo.

Esta comisión se reunirá con carácter ordinario semestralmente. Ambas representaciones podrán asistir acompañadas por asesores, que podrán ser ajenos a la empresa, serán libremente designados por ellas y tendrán voz, pero no voto.

La comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Los conflictos de interpretación y aplicación del convenio.
2. Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional en todos los conflictos colectivos que puedan iniciarse por parte legitimada para ello, en relación con la aplicación y/o interpretación de este convenio, sin que ello pueda ocasionar retrasos que perjudiquen las acciones de las partes. Transcurridos quince días desde la solicitud de intervención, y la pertinente resolución de la comisión mixta, quedará expedita la vía correspondiente.
3. La comisión mixta podrá elaborar un informe sobre las cuestiones que las partes estimen convenientes, para el mejor desarrollo y aplicación del convenio.
4. Todas las funciones que se deriven del clausulado del presente convenio.
5. Intervenir en caso de acoso prestando información y asesoramiento a la presunta víctima del acoso, poniendo los hechos en conocimiento de la dirección de la empresa, abriendo el correspondiente expediente de investigación, instando a la dirección de la empresa para que tomen las medidas cautelares oportunas que no deben perjudicar, en ningún caso, a la presunta víctima del acoso; garantizar el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como persona objeto de la misma, así como la confidencialidad de los hechos.»

#### Artículo 7. *Adhesión al acuerdo interconfederal sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

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

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

#### Artículo 8. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los/las trabajadores/ras tengan reconocidas a título personal por la empresa, al entrar en vigor este Convenio o cualquier otro de ámbito inferior.

#### Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diera tal supuesto, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

#### Artículo 10. *Normativa supletoria.*

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

### Capítulo segundo

#### Artículo 11. *Mesa de contratación.*

Se crea una mesa de contratación en la empresa, que constará de cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos por los/as trabajadores/as.

Los componentes de la mesa de contrataciones tendrán las siguientes funciones:

- A. Velar por el cumplimiento de los criterios de contratación.
- B. Asistir a cualquier prueba que se les haga a los aspirantes excepto la entrevista personal.
- C. Recibir la copia básica de los contratos, notificaciones de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 15 días siguientes a que tuvieron lugar.

Las horas que utilicen en la realización de este trabajo los/las representantes de los/as trabajadores/as serán consideradas horas sindicales.

#### Artículo 12. *Condiciones generales de ingreso del personal.*

En los centros de trabajo y establecimientos de nueva creación y en aquellos en los que se amplíen las instalaciones y se organicen nuevos servicios, se cubrirán los nuevos puestos de trabajo que se creen, por libre contratación de la empresa, de acuerdo con las normas del presente convenio colectivo.

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento, y en las específicas que figuren en el convenio colectivo general. Comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

A todas las personas que les es de aplicación el presente convenio se les presupondrá que están contratadas por tiempo indefinido, a menos que estén sujetas a una relación temporal por haber suscrito con la empresa alguna modalidad de contrato laboral de tal naturaleza.

La empresa no contratará por ETT a ninguna persona para cubrir puestos previstos en las categorías de este convenio que vayan a realizar su trabajo por un período superior al de dos semanas naturales. No existiendo ninguna restricción para categorías profesionales no incluidas en este convenio.

En las futuras contrataciones la empresa reservará un porcentaje para personas con discapacidad, conforme a la legislación vigente.

#### Artículo 13. *Periodo de prueba.*

Todo ingreso laboral se considerará efectuado a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, correspondiente a la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

- Personal superior y técnico: Seis meses.
- Personal administrativo y de explotación: Dos meses, para contratos superiores a un año, para contratos inferiores a un año será de un (1) mes el periodo de prueba.

### Capítulo tercero

#### Artículo 14. *Subrogación del personal.*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente convenio.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación tanto pública como privada, e identifica un correcto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, Organismo Público y otro tipo de entidad o persona física, sea cualquier la forma jurídica que adopten.

En el supuesto de finalización, pérdida, rescisión, concesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trata, los/as trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado periodo, hubiera trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores/as, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal o situaciones análogas.
3. Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los/as trabajadores/as mencionados/as en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad mientras dure su contrato.
4. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios como consecuencia de una ampliación que perdure en la siguiente contrata, con una antigüedad de los tres últimos meses anteriores a la 1ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda.
5. Trabajadores/as que sustituyan a otros que se jubilen habiendo cumplido 64 años dentro de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda; y trabajadores/ras contratados en la modalidad de contrato de relevo, que tengan una antigüedad mínima en la misma de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata».

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 18 y en el plazo de 10 días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante, bien la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de la prestación de servicio.

Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ellas corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa, entidad pública o privada cesante y sucesor en la actividad y trabajador/a.

#### Artículo 15. *División de contratas.*

En el supuesto de que una o varias contratas cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmente o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquellos/as trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aun cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contratas o servicios distintos.

Se subrogarán asimismo los/as trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 5 del artículo 14, ambos inclusive, y que hayan realizado su trabajo en las zonas, divisiones o servicios resultantes.

#### Artículo 16. *Agrupación de contratas.*

En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquellas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto a todos aquellos/as trabajadores/as que, con independencia de su modalidad de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los tres últimos meses anteriores a la 1.ª convocatoria oficial del nuevo concurso para la adjudicación de la «contrata», publicada en el medio que en cada caso corresponda y todo ello aun cuando con anterioridad hubieran prestado servicio en las distintas contratas, zonas o servicios.

Se subrogarán asimismo los/as trabajadores/as que se encuentren en los supuestos 2 a 5, ambos inclusive, del artículo 14, y que hayan prestado sus servicios en las contratas, divisiones o servicios agrupados.

#### Artículo 17. *Obligatoriedad.*

La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contratas, partes, zonas, o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre las empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contratas ajenas a la que es objeto de sucesión.

#### Artículo 18. *Documentos a facilitar por la empresa saliente a la entrante.*

La empresa saliente deberá facilitar a la entrante los siguientes documentos:

- Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago en la Seguridad Social.
- Fotocopia de los seis últimos recibos de salarios de los/as trabajadores/as afectados/as.
- Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.
- Relación de personal especificando: Nombre y Apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, categoría profesional, jornada, horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de sus vacaciones. Si el/la trabajador/a es representante legal de los/as trabajadores/as, se especificará el mandato del mismo.
- Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afecto por la subrogación.
- Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales, no quedando pendiente cantidad alguna.

Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha de inicio del servicio de la nueva titular.

### Capítulo cuarto. Grupos Profesionales

#### Artículo 19. *Grupos profesionales.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio Colectivo se estructura en base a los siguientes grupos profesionales, en atención a las funciones primordiales que realizan, y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales, ni que se hayan de tener provistas éstas si las necesidades y el volumen de las empresas no lo requieren:

- a) Personal Superior y Técnico.
- b) Personal Administrativo e Informático.
- c) Personal de Control de Explotación y Mantenimiento.
- d) Personal de Explotación.

Será de aplicación en relación con la definición de los grupos profesionales lo previsto en el convenio colectivo de Andalucía para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control, horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamientos y en el convenio colectivo de ámbito autonómico de Andalucía para el sector de Aparcamientos y Garajes, según proceda.

### Capítulo quinto. Promoción laboral y ascenso

#### Artículo 20. *Promoción del personal.*

La empresa preverá con la mayor antelación posible las ampliaciones de plantilla que sean necesarias. Creará un sistema de promoción profesional para el personal, con objeto de, que con carácter preferente y siempre que existan trabajadores/as con el perfil requerido en cada caso, cubrir internamente tanto las vacantes que se produzcan como las plazas de nueva creación. Se procederá a la oferta general de empleo en el caso de que el sistema anterior no cubra totalmente las nuevas necesidades de plantilla, siguiendo el procedimiento establecido

#### Artículo 21. *Ascenso.*

Con independencia de la facultad de contratación de nuevos/as trabajadores/as que en cualquier caso deberá efectuarse por las empresas de conformidad con lo establecido en este convenio colectivo, se establece un doble sistema de ascenso profesional:

1. Mediante libre designación de la Dirección de la Empresa para el puesto de Jefe/a de Servicio.
2. Por concurso/oposición o evaluación objetiva de capacidades profesionales y méritos para el resto del personal de la empresa.

Para los grupos profesionales y categorías del presente convenio que aplique, cuando se utilice el sistema de concurso/oposición se creará un Tribunal Evaluador que, sin perjuicio de los miembros que la Dirección indique, ostentará siempre la presencia de un/a delegado/a o representante del personal.

Será facultad de la representación de los/as trabajadores/as recibir información de las promociones y ascensos que se efectúen en el ámbito de su empresa así como ser informados, con carácter previo, en caso de convocarse, de cualquier concurso/oposición.

Cuando a la empresa le interese podrá sustituir el concurso/oposición y la evaluación objetiva por un sistema de evaluación de capacitación profesional continuada, seguida a partir de los oportunos cursos de formación continua y ocupacional.

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

En caso de promoción interna y de no superar satisfactoriamente el periodo de prueba, establecido en el artículo 13 del presente convenio, el/la trabajador/a volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior categoría y nivel anterior, percibiendo el salario propio de la misma.

## Capítulo sexto. Conceptos y estructura salarial

Artículo 22. *Salario base.*

El salario base para las distintas categorías profesionales queda reflejado en la tabla salarial que figura en el Anexo 1 de este convenio.

Artículo 23. *Revisión salarial.*

En el 2020, 2021, 2022 y 2023 los salarios son los recogidos en las tablas salariales que figuran en el anexo 1 de este convenio, que suponen los siguientes incrementos en la masa salarial:

2020: 2,00%; 2021: 0,90%; 2022: 2,00%; 2023: 2,04%.

## Artículo 24.

La cláusula de revisión salarial no será de aplicación para el periodo de vigencia de este convenio dado que se han acordado tablas salariales cerradas para toda la duración del convenio.

Artículo 25. *Trabajo de superior categoría.*

La realización, por parte de un/a trabajador/a, de funciones correspondientes a una categoría superior sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Si se realizasen este tipo de funciones por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el/la trabajador/a podrá reclamar el ascenso, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Se definirán los puestos que entre sus funciones tengan la sustitución del inmediato superior, que no cobrarán la diferencia de categoría.

Artículo 26. *Antigüedad.*

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

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

• De 3 años .....	3% sobre el salario base.
• De 5 años .....	5% sobre el salario base.
• De 10 años .....	10% sobre el salario base.
• De 15 años .....	5% sobre el salario base.
• De 20 años .....	20% sobre el salario base.
• De 25 años .....	25% sobre el salario base.
2. El abono se efectuará en el recibo mensual del mes en el que se cumpla la antigüedad de que se trate.
3. Los/as trabajadores/as que a la entrada en vigor del presente convenio estén percibiendo por complemento de antigüedad cantidades superiores a las que resulten de lo aquí pactado, continuarán cobrando la diferencia a su favor como complemento personal no absorbible y consolidable, actualizable en el mismo porcentaje que lo haga el salario base del/de la trabajador/a, llevando el resto al complemento personal de antigüedad definido en este convenio, que quedará sometido a lo determinado en el mismo.

Artículo 27. *Plus de transportes*

Se establece un plus de transportes por importe de 3,50 euros, con carácter individual, que se devengará por cada día efectivo de trabajo de cada trabajador/a que será aplicable a todas las categorías en las siguientes cantidades. Pago mensual.

En los años 2020, 2021, 2022 y 2023 las cuantías serán las recogidas en las tablas salariales que figuran en el anexo 1 de este convenio.

Artículo 28. *Plus de asistencia.*

Se establece un plus de asistencia por importe de 2,71 euros, con carácter individual, que se devengará por cada día efectivo de trabajo de cada trabajador/a que será aplicable a las categorías profesionales que corresponda según tabla que figura en el Anexo 1 de este Convenio.

En los años 2020, 2021, 2022 y 2023 las cuantías serán las recogidas en las tablas salariales que figuran en el anexo 1 de este convenio.

Artículo 29. *Plus de absentismo.*

Se establece un plus de mejora del absentismo cuyo devengo será mensual, de tal forma que el/la trabajador/a que falte un día en los 30 días naturales desde el inicio de la baja perderá el 25%, el/la que falte 2 días perderá el 50% y el/la que falte más de dos días perderá el 100%, que será aplicable a las categorías profesionales que corresponda según tabla que figura en el Anexo 1 de este Convenio. Transcurridos los 30 días naturales se iniciará nuevamente el cómputo. Pago mensual (12 meses).

Si las ausencias/faltas al trabajo son consecutivas entre dos meses continuos, el cómputo para el descuento se realizará en el primer mes en que ocurran.

No se computarán como días de ausencia los correspondientes a las ausencias por matrimonio o formalización de pareja de hecho la 1.ª vez que se genere el derecho en AUSSA, o los días de baja por Accidente de Trabajo derivado de Accidente de Tráfico.

Las cantidades descontadas serán abonadas al/a la trabajador/a si al finalizar el semestre (30 de junio y 31 de diciembre) en que se hubieran descontado si su IPA (Índice Personal de Absentismo) es igual o inferior al 3,4%; si es superior al 3,4% se mantendrá el descuento.

En los años 2020, 2021, 2022 y 2023 las cuantías serán las recogidas en las tablas salariales que figuran en el anexo 1 de este convenio.

Artículo 30. *Plus de productividad.*

Se establece este plus en base a los criterios siguientes:

- a) Para los/as controladores/as del servicio ORA se tomará como referencia las anulaciones de avisos de denuncias que sean formuladas mensualmente por el/la controlador/a y se le abonará de la 1 a la 20 inclusive a razón de 0'87.-€, y a partir de la anulación de denuncia que haga la 21 en el mismo mes natural, a razón de 1'29.-€. El devengo será mensual.

- b) Para el resto de personal adscrito al servicio O.R.A., se calculará el importe del complemento de anulación de denuncias en base a la productividad media conseguida por los/las controladores/as O.R.A., de conformidad con el apartado a) anterior.
- c) Para las categorías de Jefe/a de Servicio, Encargado/a y Técnico Medio, se devengará un plus de productividad en cuantía variable, en función del cumplimiento de objetivos y en las cantidades establecidas en el anexo 1. En el primer trimestre del año se negociará un documento, CONPE, entre el/la trabajador/a y la dirección de la empresa que recogerá los objetivos establecidos para el año en curso.
- d) Para los/las taquilleros/as de aparcamiento se abonará un plus trimestral de productividad que se calculará aplicando el porcentaje del 0,035% sobre el exceso de ingresos contemplados en el presupuesto aprobado para ese período, con un máximo del 20% del Salario Base. El devengo será por aparcamiento.

Artículo 31. *Plus de responsabilidad.*

Para las categorías de Jefe/a de Servicio, Encargado/a de Explotación, Técnico Superior, Técnico Medio, Técnico de Mantenimiento, Oficial de 1ª e Inspector/a, se devengará un plus de responsabilidad por cada día efectivo de trabajo, de tal manera que si el/la trabajador/a falta algún día o parte del mismo, aun siendo por causa justificada, se le descontará la parte proporcional correspondiente del total que se refleja en la tabla salarial para cada categoría, que figura en el Anexo 1 de este convenio.

En los años 2020, 2021, 2022 y 2023 las cuantías serán las recogidas en las tablas salariales que figuran en el anexo 1 de este convenio.

Artículo 32. *Plus de jornada partida.*

Se establece un plus de jornada partida de 7,70 euros, con carácter individual para las categorías que lo recojan en la tabla salarial que figura en el Anexo 1 a este convenio, que se devengará para cada trabajador/a al que aplique, por cada día efectivo de trabajo a turno partido, entendiéndose que se realiza turno partido cuanto en el desarrollo de una jornada de trabajo medie un descanso ininterrumpido igual o superior a un hora y treinta minutos. Pago mensual.

En los años 2020, 2021, 2022 y 2023 las cuantías serán las recogidas en las tablas salariales que figuran en el anexo 1 de este convenio.

Artículo 33. *Plus BAMI nocturno.*

Se establece un plus BAMI nocturno de 11 euros, con carácter individual para la categoría/puesto de trabajo de controlador, que se devengará para cada trabajador/a al que aplique, por cada día efectivo de trabajo que realice su turno desde las 20 a las 22 horas, entendiéndose que se realiza cuando en el desarrollo de una jornada de trabajo permanezca en ruta durante el periodo que transcurre entre las 20 y hasta las 22 horas. Pago mensual.

Artículo 34. *Plus disponibilidad.*

Teniendo en cuenta la configuración de los puestos de trabajo de taquilleros/as y operarios/as de centro de control, y de la prestación del servicio por el trabajo continuo, se hace imprescindible la presencia del/de la trabajador/a de forma constante así como la necesidad de que tengan que acudir a cubrir turnos que queden descubiertos por ausencia de la persona designada para ello en cuadrante.

Como consecuencia, para la categoría de taquillero/a de aparcamiento subterráneo y operario/a de centro de control, cuando realicen turno continuo, se establece un «plus de permanencia» y su cuantía será de 7,70 euros/persona, devengándose por día efectivo de trabajo.

En los años 2020, 2021, 2022 y 2023 las cuantías serán las recogidas en las tablas salariales que figuran en el anexo 1 de este convenio.

Artículo 35. *Quebranto de moneda.*

A las categorías de taquilleros/as de aparcamientos, conductores/as-grúa y personal administrativo que preste servicio de atención al cliente y cobro en las instalaciones de la empresa, se les abonará un plus en concepto de quebranto de moneda en las siguientes cantidades por cada día de trabajo efectivo en las funciones propias de su puesto en cuantía de 4,05 euros. Pago mensual.

Artículo 36. *Plus de nocturnidad.*

Se considera horas nocturnas las comprendidas entre las 22,00 horas y las 6,00 horas. Los/as trabajadores/as que realicen tareas comprendidas en ese horario se les incrementarán un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

Artículo 37. *Plus de festivos.*

Los/as empleados/as que inicien su jornada en un día festivo percibirán la cantidad de 78,91.-euros.

Artículo 38. *Plus de resultados.*

En marzo de 2021, de 2022 y 2023 se devengará un plus de resultados del 0,75% del salario anual si:

- 1.º El resultado del año 2020, 2021 y 2022 (respectivamente) después de impuestos es superior en un 25% al recogido en presupuestos para cada uno de los años (2020, 2021 y 2022 respectivamente)
- 2.º Con un incremento mínimo de 70.000 € del resultado después de impuestos.

La cantidad a abonar será aquella que resulte de aplicar a las cantidades percibidas el año anterior por cada trabajador/a, descontando lo que se hubiera devengado en aplicación de los artículos 37 y 38 de este convenio.

El devengo de este plus será proporcional a la presencia real y efectiva del trabajador/a en su puesto de trabajo durante el periodo de devengo, excepto para las ausencias por permiso por nacimiento y permiso sindical.

Anualmente se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para la aplicación de estas cantidades, si procede.

Artículo 39. *Plus variable de cumplimiento de objetivos.*

Para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 se devengará un plus variable por cumplimiento de objetivos cuyo importe será el 1% del salario anual, para todas las categorías, excepto para encargados/as, técnico medios y superior y jefe/a de servicio que será un 0,75% del salario anual.

Este plus se devengará si se incrementan los ingresos presupuestados en cada contrato en un 5% respecto del presupuesto de 2019, 2020, 2021 y 2022 respectivamente.

El devengo será para cada trabajador/a adscrito a un contrato por el incremento de ingresos del 5% obtenidos en ese contrato.

Para los/as trabajadores/as no adscritos a ningún contrato específico, se devengará por el incremento del 5% de los ingresos presupuestados a todos los contratos a los que aplica este convenio.

El abono de este plus se realizará en el mes de marzo o abril de 2020, 2021, 2022 y 2023, una vez aprobadas las cuentas anuales de 2020, 2021, 2022 y 2023 respectivamente y verificado el cumplimiento.

La cantidad a abonar será aquella que resulte de aplicar a las cantidades percibidas el año anterior por cada trabajador/a, descontando lo que se hubiera devengado en aplicación de los artículos 37 y 38 de este convenio el 1% o 0,75% según corresponda por categoría.

El devengo de este plus será proporcional a la presencia real y efectiva del/de la trabajador/a en su puesto de trabajo durante el periodo de devengo, excepto para las ausencias por permiso por nacimiento y permiso sindical.

Anualmente se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para la aplicación de estas cantidades, si procede.

#### Artículo 40. *Dietas.*

Los/as trabajadores/as con turno rotatorio para cubrir un puesto de trabajo, percibirán la cantidad de 12,61 euros en concepto de dietas por cada jornada de trabajo que realicen que no hubiera estado asignada en cuadrante, para sustituir bajas o ausencias del/de la trabajador/a que por cuadrante debía cubrir el turno.

La asignación de la sustitución se hará, preferentemente y siempre que los descansos entre jornadas lo permitan, de manera rotatoria entre los trabajadores/as que hayan manifestado su disponibilidad ante la empresa, cubriéndose por cualquier otro de los trabajadores/as del servicio en el supuesto de que no se pueda garantizar el descanso entre jornadas.

Cuando sea necesario realizar desplazamientos para la actividad laboral y se utilice para tales desplazamientos vehículos propios habiendo sido previamente autorizado por la empresa para ello se percibirá una compensación por kilómetro realizado. Con carácter prioritario se utilizará el transporte colectivo. Si no hubiera posibilidad de combinación la empresa alquilará un vehículo a disposición del/de la trabajador/a o utilizará un vehículo de la empresa.

Dichas cantidades se verán incrementadas en los años 2021, 2022 y 2023 en un 1% anual.

#### Artículo 41. *Tarjeta de aparcamiento.*

Se entregará a cada trabajador/a que aplique el convenio una tarjeta con 20 horas anuales de estancia en el aparcamiento Rafael Salgado que se podrán disfrutar en las condiciones establecidas por la empresa.

#### Artículo 42. *Horas extraordinarias.*

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

Las horas que tengan la consideración de extraordinarias, se abonarán con un incremento del 60% sobre la hora ordinaria individual (1 hora y 36 minutos).

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

#### Artículo 43. *Anticipo.*

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a recibir un anticipo consistente en una mensualidad. Este anticipo se abonará los días 15 de cada mes y los/as trabajadores/as lo solicitarán antes del día 11.

#### Artículo 44. *Anticipo personal.*

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

Las solicitudes las gestionará el Comité de Empresa y no podrán solicitarlo aquellos trabajadores que hayan disfrutado del mismo y hayan finalizado su devolución en los seis últimos meses.

Se autorizarán todos los anticipos hasta alcanzar el importe máximo de 14.500.-euros solicitados entre todos los anticipos que estén en vigor.

Una vez tramitada la solicitud por el Comité, la Empresa resolverá en un plazo máximo de 5 días hábiles.

#### Artículo 45. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales, a las que tendrán derecho todos/as los/as trabajadores/as de la empresa, que se abonarán a razón de 30 días de salario base y antigüedad y bolsa de paga extra por el importe establecido en la tabla salarial que figura en el Anexo I a este convenio para las categorías que corresponda.

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

- Paga de junio: Del 1 de enero al 30 de junio y con los salarios vigentes al 30 de junio del año en curso.
- Paga de diciembre: Del 1 de julio al 31 de diciembre y con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año en curso.

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

#### Artículo 46. *Retribución flexible.*

La empresa facilitará fórmulas de retribución flexible que permitan a los/as empleados/as, voluntariamente y a iniciativa de estos, percibir parte de su retribución anual a través de la entrega de una serie de bienes y servicios. El uso de esta fórmula, que podrá ser revocada por decisión del/de la trabajador/a, no pretende complementar la retribución del/de la empleado/a, sino maximizar la retribución neta sin que ello suponga un incremento de la carga salarial para la compañía. A efectos enunciativos, pero no limitativos, se ofertará a los/as trabajadores/as la posibilidad de transformar una parte del salario fijo en cheques guardería, ticket transporte o cualquier otra modalidad con un tratamiento fiscal más favorable.

## Capítulo séptimo. Jornada de trabajo, vacaciones, permisos y licencias

Artículo 47. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 1.707 horas anuales.

La jornada laboral diaria podrá ser continuada o partida, extenderse de lunes a domingo, con los descansos entre jornadas y semanal correspondientes, en turnos de mañana, tarde y noche cuando se trabaje las 24 horas por día y con un mínimo y un máximo de horas de trabajo por día; todo ello de conformidad con la normativa vigente.

Para los/as controladores/as que presten servicio en la zona regulada de Sevilla, GES, la jornada de trabajo, cuando la incorporación no sea en ruta, comenzará y terminará en la base asignada en cada momento al trabajador/a, entendiéndose por lo tanto, que a la hora de comienzo y finalización de jornada el/la trabajador/a se encontrará en su base.

Del personal que no trabaje a turnos, descansarán la mitad de la plantilla el día 24 de diciembre y la otra mitad el día 31 de diciembre, rotando al año siguiente, siempre que el servicio al que estén adscritos lo permita. Estos descansos no conllevan minoración de la jornada anual.

Los/as controladores/as GES descansarán una tarde durante la semana de Feria de Abril en Sevilla, siempre que el servicio lo permita. Estos descansos no conllevan minoración de la jornada anual.

Artículo 48. *Turnos de trabajo.*

Cada año se establecerá un calendario laboral específico de cada trabajador/a o puesto de trabajo en el que constará la distribución de los días de trabajo al año, el horario, los descansos, los festivos y los turnos y horarios diarios o semanales. Este calendario laboral deberá ser publicado antes del día 31 de diciembre del año anterior al de su vigencia y será publicado en los tablones de anuncio, digitales o físicos, de cada servicio.

Los cuadrantes de puestos de trabajo que tengan que estar necesariamente cubiertos por un/a trabajador/a, podrán revisarse mensualmente, publicándose en los tablones de anuncios, digitales o físicos, de cada servicio.

Dicho calendario se elaborará junto a uno/a de los/as representantes de los/as trabajadores/as, pudiendo ser revisado dicho calendario en el mes de Junio del año en curso por la Comisión Mixta Paritaria.

En los casos en que se trabaje a turnos de jornada continuada, con el descanso de 15 minutos considerados como trabajo efectivo, los turnos serán de mañana y/o tarde y/o noche, de forma que determinados/as trabajadores/as ocuparán sucesivamente el mismo puesto de trabajo, dentro de una jornada, debiéndose tener en cuenta la rotación entre los turnos y con la garantía de que ningún/a trabajador/a salvo adscripción voluntaria, permanecerá más de dos semanas continuadas en el turno de noche.

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

El trabajador o la trabajadora que como, consecuencia de su trabajo, fuere requerido por los tribunales de justicia para comparecencia durante su jornada laboral o declare ante la policía como consecuencia de un accidente, o incidente relacionado con el servicio, gozará del tiempo indispensable al efecto, sin merma de su retribución. Por otro lado, en el caso de que las citaciones judiciales por causa del trabajo se produzcan en días en el que el trabajador o la trabajadora se encuentren en turno de tarde o de descanso, se le cambiará el descanso o el turno.

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

Artículo 49. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuido, no sustituible por compensación económica, será de 24 días laborables. El cómputo del año de trabajo para el cálculo vacacional comprenderá del primero de enero al treinta uno de diciembre del año natural que se trate.

El periodo de disfrute de las vacaciones será preferentemente en el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de septiembre, fijándose un calendario de vacaciones elaborado entre la empresa y el comité, en los tres primeros meses del año.

Se vinculará el Periodo de Vacaciones Obligatorias a las vacaciones escolares y al periodo de adaptación establecido al comienzo del curso escolar si el departamento / servicio / contrato no se ve afectado o perjudicado.

Las trabajadoras o trabajadores que se encuentren de baja por maternidad o paternidad en el período señalado para vacaciones podrán disfrutar las mismas a lo largo del año natural en que se devenguen.

En ningún caso las vacaciones anuales son compensables económicamente y su disfrute caducará, salvo que se establezca lo contrario entre las partes, el último día de cada año natural.

En el periodo de vacaciones, se abonará una bolsa de vacaciones para las distintas categorías profesionales y por los importes que se recogen en la tabla salarial que figura en el Anexo I de este convenio.

Artículo 50. *Permisos y licencias retribuidos.*

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

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio, previo aviso a la empresa y posterior justificación, podrán ausentarse o faltar al trabajo con derecho a seguir manteniendo su remuneración como si prestasen servicio, únicamente por alguno de los motivos y durante los periodos siguientes.

- a) Durante 16 días naturales, por matrimonio del/ de la trabajador/a. El permiso por matrimonio podrá disfrutarse a partir del día de la celebración o unirse al periodo de vacaciones anuales si el servicio al que esté adscrito el/la trabajador/a lo permite.
- b) Durante cuatro días, o cinco si el/la trabajador/a tuviera que realizar un desplazamiento al efecto o seis días si el/la trabajador/a necesita realizar un desplazamiento fuera de su provincia de residencia habitual, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización/ingreso hospitalario; o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá disfrutarse fraccionado en medias jornadas o en fechas posteriores previo acuerdo con la Dirección de RRHH para poder garantizar la mejor atención.



- c) Durante tres días, o cinco si el/la trabajador/a tuviera que realizar un desplazamiento al efecto, por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización/ingreso hospitalario o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario en caso de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso podrá disfrutarse fraccionado en medias jornadas o en fechas posteriores previo acuerdo con la Dirección de RRHH para poder garantizar la mejor atención.
- d) Máximo de 8 horas al año para acompañamiento de familiares de primer grado de consanguinidad-afinidad de menores de 12 años o ascendientes, en ambos casos con un grado de minusvalía reconocida igual o superior al 33% a consultas médicas pública o privada.
- e) En el caso de fallecimiento de parientes hasta tercer grado de consanguinidad por el tiempo indispensable para asistir al sepelio.
- f) Nacimiento/adopción de hijo/a: cuatro días o seis días si fuera necesario un desplazamiento al efecto.
- g) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en ejercicio de sufragio universal: tiempo indispensable. Concretamente se contempla en este permiso, el tiempo necesario para acudir a citaciones judiciales del personal como consecuencia de incidencias laborales derivadas del servicio; si estas tuvieran lugar en tiempo de descanso, el permiso correspondiente al tiempo empleado, se compensará igualmente.
- h) Un día por traslado del domicilio habitual.
- i) Exámenes para la obtención de título oficial, el tiempo indispensable.
- j) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Podrán por su voluntad sustituir ese derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, siendo el máximo de semanas en que se podrá ver incrementado dicho descanso de dos semanas ininterrumpidas, que se sumarán a las legalmente establecidas por maternidad y/o paternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre y/o el padre en el caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.
- k) Guarda legal por tener un/a menor de doce años a su cargo, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida; tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- l) Reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o retribución, al menos, de un octavo y como máximo de la mitad de la duración de aquélla, en caso de guarda legal de un menor hasta los 14 años, garantizando en caso de despido la base del cálculo de la indemnización como en los supuestos establecido en el ET para la reducción de jornada por guarda legal para menores de 12 años.
- m) Quien tenga a su cargo el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pudiesen valerse por ellos/as mismos/as, y no desempeñe actividad retribuida; reducción de la jornada de trabajo, con reducción proporcional del salario, con un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de duración de la jornada.
- n) Visita médica a ambulatorios, centros mutuales y hospitales, todos ellos pertenecientes al sistema público de salud, por el tiempo indispensable.
- o) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- p) Por la boda de un familiar de primer grado y hermanos/as un día.
- q) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizasen en la empresa.

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

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección

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

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

#### Artículo 51. *Permiso sin sueldo.*

El/la trabajador/a con una antigüedad mínima de un año tendrá derecho a disfrutar anualmente un permiso sin sueldo de mínimo 15 días y máximo 30 días, que deberán solicitar con una antelación mínima de dos semanas.

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

#### Artículo 52. *Licencias no retribuidas.*

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

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

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

#### Artículo 53. *Desconexión digital.*

La empresa, consciente de la necesidad de poner límites entre el trabajo y la vida privada, y sin limitar las ventajas del trabajo flexible establecido para las áreas de soporte a negocio actuales y cualesquiera que puedan ponerse en marcha en el futuro, reconoce el derecho de todos/as sus trabajadores/as a la desconexión digital y/o a cualquier tecnología de comunicación (teléfono, canales de mensajería, correos electrónicos, video-llamadas, y cualquier otro medio implantado en la empresa o al que estén acostumbrados los/as trabajadores/as) para garantizar el respeto al tiempo de descanso y/o vacaciones de todos/as sus trabajadores/as después del final de su jornada de trabajo. Al término de su jornada laboral, AUSSA reconoce, alienta y espera la desconexión electrónica de sus trabajadores/as con la empresa fuera de sus horas de trabajo. La desconexión digital efectiva, pretende la dedicación necesaria del tiempo personal a nuestro entorno familiar, amistades, y al desarrollo de nuestros intereses personales, que indudablemente protegen la vida privada de nuestros/as trabajadores/as y favorecen la conciliación de la vida personal y familiar

### Capítulo octavo. Suspensión y extinción de la relación laboral

#### Artículo 54. *Excedencias.*

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

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

Se estará en lo dispuesto en la ley 39/1999 de 5 de noviembre, en lo referente a las excedencias solicitadas en la protección de la maternidad, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras.

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

- a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
- b) Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el/la trabajador/a permanezca en situación de invalidez provisional.
- c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior siempre que aquella central de que se trate tenga acreditada representatividad legal suficiente en el sector y ámbito específico y concreto en el que se encuentra el establecimiento o la empresa.
- d) Por nacimiento o adopción de un hijo/a, de conformidad todo ello con la legislación vigente.
- e) Por un período no superior a cuatro años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial.
- f) Hasta que el/la menor cumpla 6 años en los supuestos de hospitalización y tratamiento continuado, de un/a menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.
- g) A un período de hasta dos años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- h) Por un periodo de 2 meses en un periodo de un año, aquellos/as trabajadores/as con una antigüedad mínima de un año, que deberán solicitar con una antelación mínima de dos semanas. Este permiso podrá ser concedido siempre que las necesidades organizativas lo permitan y siempre que no haya otro trabajador/a disfrutando del mismo.

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

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

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

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

La excedencia voluntaria podrá concederse por las empresas por un mínimo de cuatro meses ininterrumpidos y un máximo de cinco años. Se iniciará siempre el primer día del mes que corresponda y se entenderá finalizada el último día del último mes natural del plazo solicitado.

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

#### Artículo 55. *Extinción del contrato de trabajo.*

Las causas, formas, procedimientos y efectos tanto de las suspensiones como de las extinciones colectivas de contratos de trabajo son las establecidas en la legislación vigente, o por acuerdo entre trabajadores/as de un establecimiento de la empresa y su Dirección.

La empresa no podrá realizar despidos en los supuestos de trabajadores y trabajadoras durante el período de disfrute del permiso por maternidad / paternidad, o IT de las trabajadoras por riesgo durante el embarazo.

En cuanto a la extinción individual del contrato de trabajo por voluntad del/de la trabajador/a se establece que quien desee cesar libremente en el servicio a la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos mínimos de preaviso:

- Personal superior, Técnico y Administrativo: Un mes natural.
- Resto del personal: Quince días naturales.

El incumplimiento por parte del/de la trabajador/a de dicha obligación de preavisar con la suficiente antelación dará derecho a que se le detraiga de la liquidación final el importe del salario real de un día por cada día de retraso en el preaviso, más su equivalente de pagas extras en partes proporcionales.

De cumplimentar el/la trabajador/a el preaviso estipulado, si la empresa no le hace entrega o abona la pertinente liquidación final por todo el último día de trabajo y ello no es debido al rechazo injustificado de la misma por parte del/de la trabajador/a, este tendrá derecho a que se le aplique el importe de la liquidación final, a partir de dicho día, el interés por mora que legalmente esté establecido.

En caso de extinción del contrato de trabajo por expiración del plazo contraído la empresa se obligará, en contratos de modalidad temporal cuya duración supere los doce meses consecutivos, a preavisar al/ a la trabajador/a de dicha decisión, al menos con quince días naturales de antelación. De no cumplir dicho preaviso o hacerlo de forma parcial, con la liquidación final se le abonará al/a la trabajador/a el importe de un día de salario por cada día de plazo incumplido, con el máximo de quince días de salario.

#### Artículo 56. *Jubilación.*

Cuando se cumplan los requisitos legales para ello, las empresas atenderán y aceptarán la petición de quienes manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación parcial anticipada mediante el perceptivo contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores. Posteriormente, se acordará, entre la empresa y el/la trabajador/a, la prestación anual de la jornada residual correspondiente.

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

Igualmente de conformidad con el Real Decreto 1194/85, de 17 de julio, aquellos/as trabajadores/as con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro/a trabajador/a preceptor/a de prestación por desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante contrato de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

Para facilitar el acceso al trabajo de personal joven desempleado, se establece la jubilación obligatoria a la edad legal de jubilación en cada momento para todo aquel o aquella trabajadora afectado/a por este convenio colectivo, salvo que no posea la carencia necesaria para lograr la prestación por jubilación.

Con el mismo objetivo, el/la trabajador/a que cause baja voluntaria por jubilación anticipada y total respecto a la edad legal de jubilación y con una antigüedad de al menos 10 años, percibirá un premio de vacaciones.

- 5 años antes: 7 meses de vacaciones.
- 4 años antes: 6 meses de vacaciones.
- 3 años antes: 5 meses de vacaciones.
- 2 años antes: 4 meses de vacaciones.
- 1 años antes: 3 meses de vacaciones.

El/la trabajador/a que cause baja por jubilación al cumplir la edad vigente, con una antigüedad de al menos 10 años, tendrán derecho a dos meses de vacaciones.»

### Capítulo noveno. Régimen disciplinario

#### Artículo 57. *Faltas y sanciones.*

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales vigentes y el Convenio Colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al/a la trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del/de la trabajador/a o multa de haber.

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

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos 47 y siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implican que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

**Artículo 58. Faltas leves.**

Se consideran faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, sin que exista causa justificada.
- b) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrán ser considerada como falta grave o muy grave.
- c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite debidamente la imposibilidad de hacerlo.
- d) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.
- f) La falta de aseo o limpieza personal o prestar servicio con el vestuario incorrecto o incompleto, siempre que el motivo sea achacable al/a la trabajador/a.
- g) La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir órdenes de sus superiores. Estas faltas podrán tener consideración de graves en caso de reincidencia.
- h) Retrasar la entrega de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- i) No avisar a su jefe inmediato de defectos del material o la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- j) Discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- k) Reunirse dos o más controladores/as en horas de servicio, salvo si es requerida ayuda urgente o tienen permiso de su inmediato superior.
- l) Realizar la incorporación al servicio desde un lugar distinto al asignado.
- m) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos y Salud Laborales, que no entrañen riesgo grave para el/la trabajador/a, ni para sus compañeros/as o terceras personas.

**Artículo 59. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes no justificadas.
- b) Faltar uno o dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la debida atención al trabajo encomendado.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La falta notoria de respeto y consideración al público y a los clientes.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivan perjuicios notorios para la empresa será considerada como muy grave.
- g) Simular la presencia de otro/a trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
- j) La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- k) La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo.
- l) El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
- m) Proporcionar falsa información a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.
- n) Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originen perjuicios a la empresa así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.
- o) La anulación de denuncias en la ORA sin causa justificada.
- p) La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

**Artículo 60. Faltas muy graves.**

Se consideran faltas muy graves:

- a) Más de doce faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses o de veinte en seis meses.
- b) Faltar al trabajo más de dos días consecutivos o cuatro alternos al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la empresa o cualquier persona durante actos de servicio.
- d) Inutilizar, destrozor o causar desperfectos en herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, etc.
- e) La embriaguez y/o drogodependencia durante la jornada laboral.
- f) Revelar a persona extraña a la empresa los datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo perjuicio sensible a la empresa.
- g) Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la empresa.
- h) El abuso de autoridad.
- i) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en los puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceros.
- j) La disminución continuada y voluntaria en el trabajo.
- k) La desobediencia continua y persistente.

- l) La reincidencia en la falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- m) La promulgación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la Dirección de la empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando esas noticias tiendan a desprestigiar a la empresa en la calle con la posibilidad de producirse perjuicios evidentes.
- n) El incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que entrañen riesgos graves para el/la trabajador/a, sus compañeros/as o terceras personas.
- o) Acoso sexual y acoso por razón de sexo, considerando que:
  - Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
  - Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
  - Se considerarán, en todo caso, discriminatorios, tanto el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- p) Cualquier discriminación por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- q) Agredir de palabra o físicamente a un/a compañero/a o a un/a subordinado/a.

#### Artículo 61. Sanciones. Aplicación.

1. Las sanciones que las empresas pueden aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:
  - A) Faltas leves:
    - a) Amonestación verbal.
    - b) Amonestación por escrito.
  - B) Faltas graves:
    - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
  - C) Faltas muy graves:
    - a) Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.
    - b) Despido.
2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto uno, se tendrá en cuenta:
  - El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
  - La repercusión del hecho en los demás trabajadores/as y en la empresa.
3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/as trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere. La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.
4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los/as trabajadores/as afiliados/as a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los Delegados/as Sindicales de su empresa, si los hubiere, o a la sección sindical si estuviere constituida la misma.
5. De las sanciones por faltas graves o muy graves se informará a los representantes de personal.
6. Las faltas leves prescriben 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, comenzando a computar este tiempo a partir de que la empresa tuvo constancia de su cometimiento.

#### Capítulo décimo. Materias de índole asistencial

#### Artículo 62. Prendas de trabajo.

A cada trabajador/a (excepto el personal de oficina), al causar alta en la empresa, se le entregará como dotación de ropa de trabajo, dependiendo de la temporada estacional en la que ingrese, un equipamiento completo.

1. Anualmente se entregará a todos los/as trabajadores/as, excepto al personal de oficinas, las siguientes prendas:
  - A. Equipamiento de invierno:
    - Dos pantalones.
    - Tres camisas de manga larga o dos polos.
    - Un par de zapatos o botas con suela antideslizante.
    - Un par de guantes.
    - Un jersey de invierno (dos jerseys para taquilleros/as de aparcamiento)
    - Un cinturón
    - Un protector para la garganta (Braga)
  - B. Equipamiento de verano:
    - Dos pantalones de verano.
    - Tres camisas de manga corta o dos polos.
    - Un par de zapatos con suela antideslizante.

Los pantalones, el jersey y el cinturón se entregarán según el deterioro de la prenda.

2. Trienalmente se entregarán las siguientes prendas:
  - Un Anorak con motivos de alta visibilidad (excepto personal que no realice trabajos en el exterior).
  - Un juego de ropa de agua (grúa).

Se proveerá de ropa adecuada a las trabajadoras embarazadas.

El cambio de uniforme se realizará dependiendo de la climatología, previo acuerdo del Comité de Vestuario.

La ropa bianual cuando proceda, se entregará junto con el equipamiento de invierno entre el 30 de septiembre y el 15 de octubre. El equipamiento de verano se entregará entre el 15 y el 30 de abril.

Se creará un Comité de Vestuario compuesto por un miembro de la empresa y un miembro de la representación de los/as trabajadores/as, que pertenezcan o designe la Comisión Mixta Paritaria. Dicho comité podrá hacer observaciones sobre la calidad de las prendas a entregar al personal según lo dispuesto en los apartados anteriores antes de su adquisición,

Cuando se cause baja en la empresa se entregará la uniformidad completa de la última temporada, excepto el anorak que se entregará a la empresa cada vez que se dé uno nuevo. Si no se devolvieran estas prendas se descontará el importe de la nómina o liquidación de contrato.

#### Artículo 63. *Seguro de carnet de conducir.*

Para la categoría de conductor grúa y para los casos de privación del permiso de conducir por tiempo inferior a seis meses, y siempre que no concurran los siguientes requisitos:

- a) Que, la privación del permiso de conducir derive de hechos acaecidos en el ejercicio de la actividad de conducir ajeno a la Empresa.
- b) Que, la privación del carnet de conducir, sea como consecuencia de la comisión de delitos culposos o dolosos.
- c) Que, la privación del carnet de conducir no se haya producido también, en el año anterior.
- d) Que, la privación del carnet de conducir, sea consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o tomando algún tipo de drogas o estupefacientes.
- e) Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses, se entenderá que, el/la conductor/a, deja de ser apto/a para el trabajo que fue contratado y causará baja, automáticamente, en la Empresa, por circunstancias objetivas y aplicándose lo que, al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa suscribirá póliza de seguro que garantice el abono al/a la trabajador/a de una prima por importe mensual del Salario Base durante el período de privación del carnet de conducir no superior a seis meses, o bien facilitará al/a la conductor/a ocupación en cualquier trabajo, aún de inferior categoría, abonando la retribución correspondiente a dicho puesto. La opción de facilitar un puesto de trabajo o articular la póliza de seguro corresponde a la empresa, y nunca se dará la percepción de cantidades por ambos conceptos.

#### Artículo 64. *Reconocimientos médicos.*

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

La empresa contratará un reconocimiento ginecológico voluntario. Será anual para las mujeres menores de 40 años y mayores de 50. Para las mujeres de 40 a 49 años el reconocimiento será bianual e incluirá mamografía.

La empresa incluirá en los reconocimientos médicos para varones mayores de 45 años, una prueba PSA (análisis del antígeno prostático específico) en el año que los cumpla o si ya los hubiera cumplido a la entrada en vigor del convenio.

A fin de garantizar la seguridad de los/as trabajadores/as en aquellos puestos que exijan la conducción de vehículos de motor, que pueden poner en riesgo la seguridad de los/as trabajadores/as, sus compañeros/as y terceras personas se harán reconocimientos obligatorios habituales y aleatorios. Las pruebas de aptitud psicofísica tendrán por objeto comprobar que no existe enfermedad o deficiencia alguna que pueda suponer incapacidad para la conducción de vehículos de motor.

#### Artículo 65. *Complemento de incapacidad temporal.*

Con independencia de las prestaciones de la Entidad Gestora, la empresa complementará a todo el personal hasta alcanzar el 100% del salario base y antigüedad, en la Incapacidad Temporal, ya sea por enfermedad común o accidente de trabajo, y desde el primer día de baja.

Para las categorías de Controlador/a, Taquillero/a de Aparcamiento, Auxiliar Administrativo, Ayudante de conservación, Peón/ Personal Auxiliar/Ayudante de Depósito, la empresa complementará hasta alcanzar el 100% del salario base, antigüedad y plus de mejora del absentismo, en la incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, y desde el primer día de la baja por esta contingencia.

Para las categorías de Encargado de Explotación, Técnico Medio, Oficial 1.ª, Inspector y Técnico de Mantenimiento, la empresa complementará hasta alcanzar el 100% del salario base, antigüedad y plus de responsabilidad, en la incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, y desde el primer día de la baja por esta contingencia.

#### Artículo 66. *Seguro de muerte o invalidez por accidente laboral.*

La empresa concertará un seguro para todos los/as trabajadores/as, que les cubra el riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo, con un capital de 46.000 euros.

En el supuesto de muerte del/de la trabajador/a derivada de accidente de trabajo única y exclusivamente, la empresa abonará a los/las herederos/as legales o la persona designada por el/la trabajador/a la cantidad de 2.300 euros en concepto de indemnización por gastos del sepelio.

Estos beneficios son independientes de las percepciones que por el mismo motivo conceda la Seguridad Social o Mutuas de Accidente.

#### Artículo 67. *Responsabilidad civil y penal.*

Dadas las características y especiales circunstancias en las que se desarrolla el trabajo, la Dirección de la Empresa proporcionará la asistencia legal necesaria en caso de que se produzca alguna de las circunstancias siguientes:

- Reclamación judicial al/a la trabajador/a como consecuencia de su actuación profesional.
- Reclamación judicial del/de la trabajador/a a terceras personas, como consecuencia de su actuación profesional.

### Capítulo undécimo. Derechos de representación del personal y sindicales

#### Artículo 68. *Derechos de representación.*

Se establecen con carácter general los siguientes:

Las empresas del sector respetarán el derecho de todo trabajador/a a sindicarse libremente a un determinado sindicato, a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las empresas, a aquellos/as Delegados/as de Personal o Miembros de Comités de Empresa que participen como miembros titulares en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos les facilitarán los permisos correspondientes a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante su duración, siempre que el referido convenio colectivo sea de aplicación a la empresa.

Los/as trabajadores/as de las empresas, establecimientos o centros de trabajo tienen derecho a reunirse en Asamblea, en el centro de trabajo, que será convocada y presidida en todo caso por el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, si lo hubiere, o por el/la trabajador/a del centro o establecimiento, promotor de la misma, siempre que con carácter previo, se hubiere dado traslado tanto de la convocatoria como del orden del día a la Dirección de la empresa o centro de Trabajo.

Tendrá lugar siempre fuera de horas de trabajo salvo en aquellos Centros de Trabajo sujetos a prestación de servicio las 24 horas del día, en cuyo caso, se acordará por parte de los promotores con la Dirección, el momento de celebración de la Asamblea así como su duración aproximada.

La empresa facilitará local adecuado si el centro de trabajo reune las condiciones pertinentes para ello. De lo contrario, designará un determinado lugar apropiado dentro de sus instalaciones para su celebración.

Se podrá denegar por parte de la empresa la autorización de la celebración de una asamblea en sus instalaciones si no se da cumplimiento por parte de los promotores a las condiciones anteriormente descritas; igualmente se podrá oponer la Dirección si hubiere transcurrido menos de dos meses desde la última asamblea celebrada en el Centro de Trabajo así como en situación de cierre legal de la empresa.

Dentro de la limitación anterior no se incluirán las Asambleas o reuniones informativas cuyo único punto del orden del día sea la información sobre la negociación de los Convenios Colectivos que les sean de aplicación a los/as trabajadores/as de la empresa, establecimientos o centros de trabajo de que se trate.

De conformidad con lo expuesto en el artículo 34, los/as trabajadores/as elegidos para desempeñar cargos de responsabilidad local, provincial, autonómicas o nacional en su Sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de tales funciones o tareas, podrán solicitar la excedencia forzosa por el tiempo que dure tal situación, transcurrido el cual se reincorporaran a su puesto de trabajo siempre que se solicite antes de un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.

Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de un crédito horario mensual según establezca el Estatuto de los Trabajadores que se computará semestralmente.

#### Artículo 69. Cuota sindical.

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

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

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

#### ANEXO I

2020\*: 2%.

\*Aplica sólo al periodo ERTE = Subida masa del año 2020 de 1,62.

Puesto / Concepto	SB	Plus Tie	Asistencia	Mejora abs	Responsabilidad	Jornada partida/ disponibilidad	Bolsa vacaciones	Bolsa extras	Variable
Jefe Servicio	1.915,51	3,50			304,45		257,61		1.050,84
Técnico Superior	1.419,26	3,50		118,32	445,49		445,49		950,54
Técnico Medio	1.316,50	3,50		75,83	445,49		445,49	84,54	773,11
Oficial 1.ª	1.095,45	3,50		49,60	240,11		269,44	84,54	
Auxiliar Administrativo	937,03	3,50	2,71	114,47		7,70	169,17	87,50	
Taquillero	937,03	3,50	2,71	114,47		7,70	169,17		
Encargado de explotación	1.316,50	3,50			445,49		445,49	195,35	983,59
Inspector	1.095,45	3,50			240,11		269,44	84,54	
Técnico Mantenimiento	1.095,45	3,50			240,11		269,44	84,54	
Controlador	937,03	3,50	2,71	114,47		7,70	169,17	87,50	
Auxiliar Conservación	937,03	3,50	2,71	114,47		7,70	169,17	87,50	

2021: 0,9%.

Puesto / Concepto	SB	Plus Tie	Asistencia	Mejora abs	Responsabilidad	Jornada partida/ disponibilidad	Bolsa vacaciones	Bolsa extras	Variable
Jefe Servicio	1.932,75	3,50			304,45		257,61		1.123,36
Técnico Superior	1.432,03	3,50		118,32	445,49		445,49		1.063,96
Técnico Medio	1.328,35	3,50		75,83	445,49		445,49	84,54	879,59
Oficial 1.ª	1.106,72	3,50		49,60	240,11		269,44	84,54	
Auxiliar Administrativo	950,00	3,50	2,71	112,53		7,70	169,17	87,50	
Taquillero	950,00	3,50	2,71	112,53		7,70	169,17		
Encargado de explotación	1.328,35	3,50			445,49		445,49	195,35	1.112,17
Inspector	1.106,72	3,50			240,11		269,44	84,54	
Técnico Mantenimiento	1.106,72	3,50			240,11		269,44	84,54	
Controlador	950,00	3,50	2,71	112,53		7,70	169,17	87,50	
Auxiliar Conservación	950,00	3,50	2,71	112,53		7,70	169,17	87,50	

2022: 2%.

<i>Puesto / Concepto</i>	<i>SB</i>	<i>Plus Tie</i>	<i>Asistencia</i>	<i>Mejora abs</i>	<i>Responsabilidad</i>	<i>Jornada partida/ disponibilidad</i>	<i>Bolsa vacaciones</i>	<i>Bolsa extras</i>	<i>Variable</i>
Jefe Servicio	1.971,40	3,50			304,45		257,61		1.258,96
Técnico Superior	1.460,67	3,50		118,32	445,49		445,49		1.318,26
Técnico Medio	1.354,92	3,50		75,83	445,49		445,49	84,54	1.118,36
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.132,00	3,50		49,60	240,11		269,44	84,54	
Auxiliar Administrativo	973,72	3,50	2,71	114,47		7,70	169,17	87,50	
Taquillero	973,72	3,50	2,71	114,47		7,70	169,17		
Encargado de explotación	1.354,92	3,50			445,49		445,49	195,35	1.400,48
Inspector	1.132,00	3,50			240,11		269,44	84,54	
Técnico Mantenimiento	1.132,00	3,50			240,11		269,44	84,54	
Controlador	973,72	3,50	2,71	114,47		7,70	169,17	87,50	
Auxiliar Conservación	973,72	3,50	2,71	114,47		7,70	169,17	87,50	

2023: 2,4%.

<i>Puesto / Concepto</i>	<i>SB</i>	<i>Plus Tie</i>	<i>Asistencia</i>	<i>Mejora abs</i>	<i>Responsabilidad</i>	<i>Jornada partida/ disponibilidad</i>	<i>Bolsa vacaciones</i>	<i>Bolsa extras</i>	<i>Variable</i>
Jefe Servicio	2.011,62	3,50			304,45		257,61		1.455,14
Técnico Superior	1.490,47	3,50		118,32	445,49		445,49		1.582,83
Técnico Medio	1.382,56	3,50		75,83	445,49		445,49	84,54	1.366,78
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.160,69	3,50		49,60	240,11		269,44	84,54	
Auxiliar Administrativo	1.00,12	3,50	2,71	114,47		7,70	169,17	87,50	
Taquillero	1.00,12	3,50	2,71	114,47		7,70	169,17		
Encargado de explotación	1.382,56	3,50			445,49		445,49	195,35	1.700,84
Inspector	1.160,69	3,50			240,11		269,44	84,54	
Técnico Mantenimiento	1.160,69	3,50			240,11		269,44	84,54	
Controlador	1.00,12	3,50	2,71	114,47		7,70	169,17	87,50	
Auxiliar Conservación	1.00,12	3,50	2,71	114,47		7,70	169,17	87,50	

36W-7308