

JUNTA DE ANDALUCIA

**CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS
CADIZ**

**ANUNCIO DE INFORMACIÓN PÚBLICA PARA
AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE INSTALACIÓN ELÉCTRICA**

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, por el que se regulan las actividades de transporte, distribución, comercialización, suministro y procedimientos de autorización de instalaciones de energía eléctrica y en la vigente Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, se somete a INFORMACIÓN PÚBLICA el expediente incoado en esta Delegación Territorial, con objeto de AUTORIZAR la instalación eléctrica siguiente:

- Peticionario: EDISTRIBUCIÓN REDES DIGITALES S.L.U.
- Domicilio: C/ Ronda del Pelirón, 5 - 11405 JEREZ DE LA FRONTERA
- Emplazamiento de la instalación: POLÍGONO 41 - PARCELA 9001
- Términos municipales afectados: PUERTO REAL
- Finalidad de la instalación: Mejora de la calidad de suministro

**CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES:
REFORMA DE LMT 20 KV "SANTPETRI"
ACTUACIÓN 1 (DESMONTAJE):**

- Se realizará el desmontaje de la línea aérea de media tensión S/C a 20 kV denominada "SANTPETRI" con conductor LA-30, entre el apoyo A102100 existente y el apoyo del PT-22236, con una longitud aproximada de 260 metros.
- Se realizará la retirada del apoyo existente A102101.

ACTUACIÓN 2:

- Se justificará el apoyo existente A102100, por variación de sus condiciones mecánicas, quedando como fin de línea.
- Se instalará en el apoyo existente A102100 un interruptor seccionador en SF6, una conversión aéreo-subterránea, autoválvulas y cable aislado para los puentes, junto con su antiescalo.
- Se instalará en el apoyo existente del PT-22236, una conversión aéreo-subterránea, autoválvulas y cable aislado para los puentes.
- Se realizará el tendido de nueva línea subterránea de media tensión S/C, con conductor RH5Z1 18/30 kV 3x1x240 mm2 Al XLPE, comprendido entre la conversión aéreo/subterránea a instalar en el apoyo A102100 y la conversión aérea/subterránea a instalar en el apoyo del PT-22236, con una longitud aprox. de 300 m.
- Nueva canalización de 4 tubos de 200 mm de diámetro por tierra con una longitud aproximada de 265 metros y por calzada con una longitud de 5 metros, comprendida entre el apoyo A102100 y el apoyo del PT-2236.
- Será necesario la instalación de 2 arquetas A2 y de 4 arquetas A1.
- Toda canalización discurrirá por terrenos de la vía pecuaria sin entrar en ninguna parcela privada.

Línea	Descripción	Origen	Final
1	Tramo 1	Conexión en conversión A/S a instalar en el apoyo existente A102100.	Conexión en conversión A/S a instalar en el apoyo existente del PT-22236
2	Tramo 2	Apoyo A102100 existente	Apoyo A102099 existente

Línea	Tipo	Tensión (kV)	Longitud (km)	Conductores	Apoyos
1	Aérea	20	0,3	LA-30 (27-AL1/4-ST1A)	Metálicos en celosía
2	Subterránea	20	0,072	RH5Z1 18/30 KV 3x(1x240 mm2) Al	

REFERENCIA: AT-15768/24

Lo que se hace público para que pueda ser examinada la documentación presentada en el Servicio de Energía de esta Delegación Territorial, sito en Plaza Asdrúbal 6 - Edificio Junta de Andalucía - 11008 Cádiz, y formularse las alegaciones que se estimen oportunas en el plazo de TREINTA DÍAS, a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio.

La documentación correspondiente a este anuncio también se encuentra expuesta en el portal de transparencia y por el mismo periodo a través del siguiente enlace, buscando por el número de expediente:
<https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/todos-documentos.html>

Catorce de noviembre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 189.437/24

presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 13/01/2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 31 de enero de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO. Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE APEMAR Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES/AS DEL SECTOR

Siendo el 28 de noviembre de 2024 se reúnen telemáticamente, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz, integrada por los componentes que constan en las actas de las deliberaciones con el objeto de redactar el texto definitivo del referido Convenio, acordándose quede como sigue:

CONVENIO COLECTIVO DE AGENCIAS MARÍTIMAS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio regulará las relaciones de trabajo entre las empresas y trabajadores/as que se indican en los dos artículos siguientes, que presten sus servicios en la Bahía de Cádiz y la Bahía de Algeciras.

El Convenio afectará a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo, aun cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de los términos expresados con anterioridad.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL

Quedan vinculadas por este Convenio las empresas que, dentro del ámbito territorial delimitado en el Artículo 1º, desempeñen como actividad principal; la de Consignatarios de Buques (Agencias Marítimas), Representantes Aduaneros (antiguas agencias de aduanas), Transitarios y Empresas Estibadoras, que debiendo estar inscritas en los censos de las respectivas autoridades portuarias y/o hayan recibido autorización, licencias o cualquier otro título administrativo habilitante para realización de las actividades descritas en este mismo artículo.

Será de obligado cumplimiento la aplicación de este Convenio para todas las empresas que desarrollen las actividades arriba citadas que se encuentren dentro de los parámetros marcados en el ámbito territorial.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio obliga y afecta a todas las empresas y trabajadores/as incluidos en el ámbito funcional citado que presten sus servicios o los empiecen a prestar dentro de la vigencia del mismo.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de tres años y comenzará a regir a partir del día 1º de enero de 2024, finalizando el 31 de diciembre de 2026.

La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento.

En el plazo máximo de un mes a partir de la terminación de la vigencia del Convenio, se procederá a constituir la comisión negociadora.

Una vez denunciado el Convenio, éste se mantendrá vigente durante el proceso de negociación. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio será de un año, pudiendo prorrogarse durante seis meses más. Concluido este período, las partes negociadoras someterán sus discrepancias al sistema de mediación, previo al de arbitraje, por el organismo competente.

Durante el período que transcurra hasta el final de la mediación o laudo definitivo, también se mantendrá vigente.

En todo caso las partes negociadoras podrán, de mutuo acuerdo, y antes de la finalización del período máximo establecido para la negociación del Convenio, anticipar la solicitud de arbitraje. Éste será obligatorio al objeto de resolver las diferencias que pudieran existir para el acuerdo definitivo del Convenio colectivo.

ARTÍCULO 5º.- JORNADA LABORAL

La duración de la jornada ordinaria de trabajo efectivo en todos los ámbitos del presente convenio colectivo será de un máximo de 1740 horas anuales, suma promedio que comprende las horas realizadas en jornadas partidas y jornadas continuadas.

En ningún caso la jornada diaria podrá sobrepasar las nueve horas de trabajo efectivo.

De común acuerdo, en cada centro de trabajo, la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/as, determinarán, atendiendo exclusivamente a estrictos criterios de productividad, eficacia y racionalización de los distintos cometidos, la ordenación y duración de la jornada que mejor convenga, dentro del máximo de 1740 horas en cómputo anual. Con respeto absoluto, en términos generales, a lo establecido

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: AGENCIAS MARITIMAS CONSIGNATARIAS DE BUQUES S.A. (APEMAR)

Expediente: 11/01/0006/2025

Fecha: 31/01/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: INMACULADA ORTEGA GIL

Código 11000685011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz, suscrito por la representación del Sector y la de los trabajadores,

en el Artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y de forma particular y concreta, a los siguientes criterios:

- Con objeto de evitar en lo posible las horas extraordinarias se contempla el establecimiento de la distribución irregular de la jornada máxima establecida en el Convenio en un 10%. El número de horas de trabajo efectivo de distribución irregular se concretará en cada empresa atendiendo a las necesidades organizativas y de servicios de estas y deberá ser comunicado a los representantes de los trabajadores/as y al personal afectado con al menos 5 días de antelación, indicando día y hora de inicio de la jornada irregular de acuerdo con la legislación vigente.

- La distribución semanal de la jornada se fijará por cada empresa de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as atendiendo a las necesidades organizativas de cada una. En las empresas en las que se implante el sistema de turnos, los trabajadores que lo realicen tendrán derecho al abono de un plus de turnos. La cuantía correspondiente, tanto para aquellos como para el trabajo de domingos y festivos se negociará con sus respectivos comités o delegados de personal. De no existir representación legal se negociará de forma individual con cada trabajador. En caso de no llegarse a acuerdo se acudiría a un arbitraje.

- La jornada continuada será de aplicación del 1 al 31 de agosto, el periodo de fiesta local, del 24 al 31 de diciembre, el día 5 de enero y los viernes de los meses de junio, julio y septiembre. En ambos casos sin que ello implique reducción en el cómputo de horas anuales establecido en este Convenio.

- De haberse optado por ello, durante el periodo de jornada continuada podrá establecerse de conformidad entre empresa y trabajadores/as de servicios de puertos, un horario flexible que, en ningún caso superará el tope máximo en cómputo anual anteriormente reseñado.

- Descanso intrajornada. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, las personas trabajadoras disfrutarán de un periodo de descanso durante la misma de al menos veinte minutos de duración. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 6º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Con las limitaciones establecidas en el Punto 2 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se compensarán de acuerdo al cociente resultante entre el Salario Bruto Anual del trabajador/a y la jornada establecida, incrementada en un 50 % si estas se realizan durante la jornada ordinaria y de un 75 % en horario nocturno, domingos o festivos, salvo cuando el trabajador/a sea expresamente contratado para trabajar en horario nocturno o fin de semana, en cuyo caso se aplicará el incremento del 50%.

Se considerará trabajo nocturno el realizado desde las veintidós a las seis horas del día siguiente.

Como criterio general y preferente la compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso retribuido conforme al criterio establecido.

Prioritariamente de mutuo acuerdo, el disfrute del descanso compensatorio se realizará dentro de los 4 meses siguientes a la realización.

El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extra} = (\text{salario bruto anual} / \text{jornada anual}) \times 1,50 \text{ ó } 1,75$$

ARTÍCULO 7º.- VACACIONES

Todo el personal afecto al presente Convenio tiene derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 15 como mínimo serán disfrutados ininterrumpidamente, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

a) Por acuerdo entre el empresario/a y los representantes legales de los trabajadores/as se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal.

b) Los trabajadores/as con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares, y dentro de este supuesto se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo.

c) El personal que lleve al servicio efectivo de la empresa menos de un año, disfrutará la parte proporcional de las vacaciones que reglamentariamente le correspondan, durante el mes de diciembre en proporción al tiempo trabajado, considerándose la fracción de mes como mes completo. En el caso de finalización de su relación laboral con la empresa sin haber disfrutado del segmento de vacaciones anuales retribuidas a que tiene derecho, lo hará una vez producida dicha finalización a los efectos del nacimiento de la situación legal de desempleo y sus prestaciones correspondientes.

d) Los trabajadores/as que simultaneen su trabajo con la realización de estudios, podrán fraccionar sus vacaciones haciéndolas coincidir con época para la preparación de exámenes.

El cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 30 de marzo de cada año.

Ambas partes acuerdan que el pacto logrado con la ampliación de un día laborable más de vacaciones, que comprende los 23 que se especifican en el primer párrafo de este artículo, ha sido con el compromiso de extender la vigencia temporal del mismo los dos próximos Convenios, de forma que la duración de las vacaciones no se convierta en motivo de futuras y progresivas reivindicaciones, y en tanto se mantenga el contenido del Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 8º.- LICENCIAS

1. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por el nacimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que convivan con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera cuidado efectivo de aquella. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento fuera de la zona de residencia, el plazo se ampliará en dos días más. En el caso de que al menos dos días de la licencia sean inhábiles, se aumentará en un día más.

c) Un día natural en los casos de bautizo, primera comunión o matrimonio de hijos/as o hermanos/as, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia.

d) Por mudanza o desahucio, aún dentro de la misma ciudad, dos días laborables.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

g) 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 las asistencias de 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.

h) El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicios podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a sesenta días, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa. La asistencia a cursillos de Agente de Aduana tendrá la consideración de causa de verdadera justificación. Nunca podrá solicitar esta licencia más de una vez en el transcurso de tres años.

i) Para asistir al trabajador/a y parientes en primer grado de consanguinidad a consultas de especialistas siempre y cuando quede justificado documentalente.

2. Reducción de la jornada y licencias:

a) Según lo establecido en el Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as, progenitores, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

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

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

b) En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado d).

c) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

d) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados a), b) y c) corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados a), b) y c) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

e) De concurrir las mismas condiciones expuestas en el apartado 1.h) de este artículo, el trabajador/a podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a seis meses si es para dentro de territorio nacional y doce si es para el extranjero.

ARTÍCULO 9º.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

1.- Las partes firmantes del presente Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo y de oportunidades, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, etc.

Conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo.
- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

2.- El sector de las agencias marítimas de la Provincia de Cádiz, materializando su compromiso y constante preocupación por la completa aplicación de las políticas de igualdad fomentará entre sus empresas la aplicación de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto Ley 6/2019 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

3.- Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, según los cánones establecidos en la legislación vigente y posteriores que se pudieran producir tras la firma del presente Convenio Colectivo.

4. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

5.- Para la consecución de estos objetivos fijados, los Planes de Igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y/o moral y del acoso por razón de sexo.

6.- Los Planes de Igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

ARTÍCULO 10º.- FIESTA PATRONAL

Se establece el día 16 de julio, festividad de Nuestra Señora la Virgen del Carmen como día festivo, sin que ello presuponga obligación de abonar recargo retributivo en el caso de tenerse que atender servicios de ineludible necesidad, ni afecte al número de horas en términos de trabajo efectivo establecido en cómputo anual.

ARTÍCULO 11º.- SALARIOS

Para el año 2024 se acuerda un incremento de los conceptos salariales contemplados en el presente convenio del 3,1% que se aplicará desde el 1 de enero de dicho año.

Para el año 2025 el incremento salarial será del IPC real del año 2024+0,7%, aplicable desde el 1 de enero de 2025 con el tope del 3,5% de subida.

Para el año 2026 el incremento salarial será del IPC real del año 2025+1,4%, aplicable desde el 1 de enero de 2026 con el tope del 3,5% de subida.

El/la trabajador/a o con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos de hasta el cien por ciento a cuenta del trabajo ya realizado.

ARTÍCULO 12º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todas las categorías profesionales de una mensualidad de salario base Convenio más antigüedad consolidada, cada una, a devengar los días quince o inmediato anterior si aquel fuera festivo, de cada uno de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre excepto para aquellos trabajadores/as que tuvieran reconocidos otros conceptos incluidos en las Gratificaciones Extraordinarias que les serán respetados.

No obstante, lo anterior las empresas y los trabajadores/as podrán negociar el prorrateo de dichas pagas a lo largo de doce mensualidades en el año, coincidentes con los pagos mensuales de nómina.

La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados, en casos de ingresos o ceses.

ARTÍCULO 13º.- ASCENSOS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A) Los ascensos y promociones, dentro del sistema de clasificación profesional establecida en el presente convenio, se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

13.1 Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos la formación, méritos, experiencia y vinculación del trabajador o trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario/a.

13.2 En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para todos los trabajadores o trabajadoras, respetando el principio de no discriminación por cualesquiera de las causas establecidas el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

13.3 Los criterios básicos para la realización de los ascensos entre grupos profesionales se ajustarán a las siguientes reglas:

13.3.1 Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si éstas lo estimaran necesario.

13.3.2 Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal, cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando o de especial confianza, en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa, se cubrirán mediante el sistema de libre designación.

13.3.3 Para el resto de los puestos de trabajo, la promoción profesional se ajustará a los siguientes criterios:

a. Será requisito para la promoción interna, la existencia de una vacante, siempre que la empresa no haya optado por su amortización, es decir, siempre que la empresa no haya optado por no cubrir la vacante.

b. El trabajador o trabajadora que aspire al puesto vacante deberá acreditar la formación y/o experiencia necesaria y adecuada al puesto de trabajo para el que opta. En este sentido, la empresa podrá exigirle que acredite los conocimientos derivados de la titulación y/o formación, no siendo suficientes la mera certificación de asistencia. La empresa valorará el grado de aprovechamiento de la formación que presente el trabajador/a.

c. En el caso de que existan discrepancias en la promoción solicitada, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación con carácter previo de acudir a la jurisdicción ordinaria.

13.4 Además de los criterios señalados en el apartado anterior, las empresas podrán determinar las reglas de promoción, atendiendo a criterios objetivos de mérito y capacidad. Para ello, la dirección de las empresas podrá establecer la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello, recabarán el previo informe-consulta de la representación legal de los trabajadores.

Los auxiliares administrativos/as con siete años efectivos de servicio en la empresa, percibirán las remuneraciones económicas correspondientes al Oficial Administrativo/a, sin que por ello implique ascenso a dicha categoría.

El conductor/a de camión, el de turismo y el manipulante serán oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos, serán como mínimo oficiales de segunda.

B) Clasificación Profesional: Criterios generales:

El personal quedará integrado en alguno de los 3 grupos profesionales, de acuerdo con la responsabilidad profesional, competencia general desarrollada, funciones, posición en el organigrama y requerimientos de titulación académica o profesional necesarios para el ejercicio de la prestación laboral.

El encuadramiento de los trabajadores/as en el respectivo Grupo Profesional, se realizará teniendo presente los criterios de Conocimiento, Iniciativa/Autonomía, Complejidad, Responsabilidad y Mando, que aparecen como factores condicionantes para la pertenencia a un Grupo determinado, así como la formación requerida para cada uno de ellos.

En el caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades principales propias del grupo profesional. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en grupos profesionales inferiores.

Las empresas estarán obligadas a contratar por grupo profesional y puesto de trabajo específico.

La pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación de grado ya que puede suplirse por habilitación profesional, certificado de cualificación profesional o certificados de profesionalidad adquirida por experiencia laboral, salvo en aquellos puestos en que responda a un obligado cumplimiento de la legislación vigente.

Son asimismo enunciativos los cometidos asignados a cada nivel o división funcional pues rige el principio de polivalencia funcional dentro del grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones correspondientes a otro Grupo Profesional donde esté encuadrado el trabajador/a sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención, garantizándose, por parte del empresario/a, el período de tiempo necesario de formación y adaptación a dichas funciones. El empresario/a deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores/as, según establece el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que haya una modificación legal o convencional que afecte a lo dispuesto en el presente párrafo se estará a lo que se establezca.

Las empresas podrán fijar la clasificación necesaria para ocupar cada puesto de trabajo en función de los conocimientos profesionales requeridos para el mismo.

La previsión de los grupos profesionales que pueden resultar como consecuencia de la aplicación del convenio no supondrá para las empresas la obligación de tenerlos todos.

Los grupos profesionales serán los indicados en el Anexo 1, que incluye la descripción de las funciones. Las denominaciones citadas en cada grupo profesional son, a título de referencia, orientativas.

El acto de clasificación del trabajador/a en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 14º.- TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Los trabajadores/as acogidos al presente Convenio Colectivo que realicen cualquier trabajo que esté considerado como tóxico, peligroso o penoso, tienen derecho a percibir un incremento sobre el salario convenio de un 20 % por tal concepto, de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

En cualquier supuesto de discrepancia resolverá el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo, u organismo público que lo sustituya.

ARTÍCULO 15º.- SERVICIOS A BUQUES FONDEADOS, EN NAVEGACIÓN O FUERA DE LÍMITES.

COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO

Los trabajadores/as que deban realizar servicios a buques fondeados, en navegación o fuera de límites percibirán, sobre el sueldo que les corresponda según su

categoría, un complemento adicional cuyo importe se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

ARTÍCULO 16º.-COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de Incapacidad Temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional las empresas abonarán a sus trabajadores/as un complemento por la diferencia que existe entre lo que perciba de la entidad gestora y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar, desde el primer día de baja.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el 50% de la diferencia que existe entre lo que perciba de la entidad gestora y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar, a partir del cuarto día desde la baja.

Estos beneficios se abonarán al trabajador/a durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas.

Las empresas tendrán la facultad de que por los médicos a su servicio puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios los trabajadores/as que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesario.

ARTÍCULO 17º.- GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán y mantendrán estrictamente, como garantía "ad personam", las situaciones y las condiciones personales que excedan globalmente lo pactado en este convenio en su cómputo anual.

ARTÍCULO 18º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Equilibrio interno del convenio: Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible, por lo que no se podrá aplicar una o varias de sus normas, con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad, salvo las cláusulas reputadas nulas por sentencia firme, que serán inaplicadas subsistiendo el resto de las condiciones pactadas no afectadas por la nulidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y quedarán compensadas cuando los salarios que realmente perciba el trabajador/a, considerados en su conjunto y cómputo anual, y demás condiciones que disfrute el trabajador/a, sean más favorables que los fijados en el presente Convenio.

ARTÍCULO 19º.- AYUDA ESCOLAR

Se concederá una ayuda escolar anual, devengable en el mes de agosto, consistente en 155,40 € por cada hijo/a con las edades comprendidas entre dos y veintitrés años.

La prestación económica tiene la exclusiva condición de ayuda escolar, debiendo acreditar la matriculación como requisito para la concesión de ayuda.

ARTÍCULO 20º.- PLUS DE IDIOMA

Este plus tiene como objeto reconocer y compensar el esfuerzo y dedicación de aquellas personas trabajadoras que por necesidades del servicio y para el desempeño habitual de sus funciones utilizan de manera habitual y demostrable un idioma distinto al español. El importe de dicho plus se refleja en el ANEXO III. COMPENSACIONES Y GRATIFICACIONES.

ARTÍCULO 21º.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

El trabajador/a tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. En ningún caso podrán descontarse del periodo de vacaciones los permisos concedidos. El tiempo invertido en dicha labor no podrá en ningún caso, deducirse de los haberes del solicitante.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos académicos o profesionales.

Se establece el compromiso conjunto de atender adecuadamente al perfeccionamiento y formación en el trabajo, promoviendo la concertación con el INEM para la programación y realización de cursos de especialización o puesta al día del personal en las nuevas técnicas aplicables al sector, de idiomas (especialmente inglés y francés), o relacionados con aquellas materias que posibiliten el acceso a los conocimientos y titulaciones a que obligan las reglamentaciones y actualizada normativa (tanto de carácter nacional como internacional) que regulan el tráfico general de buques y mercancías. Queda encomendada la planificación y seguimiento de lo aquí tratado, a la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio.

ARTÍCULO 22º.- DE LA CONTRATACIÓN EN GENERAL. PERIODO DE PRUEBA. HORAS COMPLEMENTARIAS.

En todo lo relativo a los tipos de contrato, duración, formalidades, suspensión, extinción de los mismos, etc., las empresas habrán de regirse por lo establecido en el "Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores las posteriores modificaciones legislativas o desarrollo reglamentario que pudieran producirse durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, con las siguientes especialidades pactadas por las partes

• PERIODO DE PRUEBA

Se establece un periodo de prueba máximo de seis meses para las personas técnicas tituladas cuatro meses y quince días para el resto de personas trabajadoras. La duración máxima del periodo de prueba será de:

- Técnicos titulados: periodo de prueba de seis meses.

- Resto de personal: el periodo de prueba será de cuatro meses y quince días.

• HORAS COMPLEMENTARIAS

Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, el número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, sin que pueda exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

ARTÍCULO 23.- SEGURO COMPLEMENTARIO

Las empresas afectadas por el presente Convenio quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte y

la de invalidez permanente y total para su profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, de todo el personal en alta o situación asimilada desde el momento de su contratación con carácter indefinido y que sea legalmente asegurable. Durante la vigencia el capital asegurado será de treinta y seis mil euros (36.000 €) en caso de muerte o en los supuestos de invalidez permanentes antes definidos y declarados por resoluciones firmes del I.N.S. o Tribunales de la jurisdicción laboral, y se duplicará en el caso de muerte por accidente.

En los supuestos de muerte serán beneficiarios los familiares que el trabajador/a hubiese designado o en su defecto los llamados a suceder por orden legal de la sucesión "ab intestato".

Las empresas sólo vendrán obligadas al pago del Seguro, en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador/a en la póliza. Sólo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en la póliza.

Las empresas resultarán subsidiariamente obligadas al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía aseguradora por falta de pago de las primas correspondientes, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declaradas, o por no inclusión maliciosa del trabajador/a en la relación de asegurados.

En los supuestos de no inclusión por la compañía aseguradora de alguno de los miembros del colectivo, de todos o alguno de los riesgos asegurados, el trabajador/a afectado lo comunicará a la Comisión Paritaria Mixta de Interpretación del Convenio, a efectos de intentar encontrar la posible solución.

Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida, contarán las empresas con el plazo de un mes desde la fecha de la publicación del convenio, por lo que cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se regirá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio.

ARTÍCULO 24º ROPA DE TRABAJO

Las empresas facilitarán la ropa de trabajo necesaria, que habrá de entregarse a los trabajadores/as para todo el año, de acuerdo con la normativa legal vigente sobre prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 25º - ACCIÓN SINDICAL

La acción sindical en la empresa se regulará por las disposiciones legales en vigor en cada momento, con las siguientes matizaciones:

a) La representación legal de los trabajadores se nombrará atendiendo a las disposiciones legales en vigor tanto en cuanto al número como al órgano de representación (comités o delegados).

b) La reserva de horas que disponen los Delegados/as de Personal será de veinticinco horas mensuales, que podrán ser computables trimestralmente. El tiempo empleado por los miembros de la Comisión Negociadora en la negociación del Convenio, no se les computarán a efectos del consumo de las mismas.

c) Los Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, participarán en los expedientes de regulación de empleo, en la forma prevista en la legislación vigente.

d) Ningún trabajador/a, como consecuencia de su actuación sindical podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa.

e) El principio de respeto máximo a la condición del trabajador/a exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

f) La empresa deberá proceder al descuento mensual de la nómina de los trabajadores/as, previa autorización de los mismos, de las cuotas que procedan, según sea la Central Sindical a la que estén afiliados, liquidándolas a fin de mes al Delegado Sindical, o directamente al Sindicato correspondiente. A este fin los responsables del Sindicato en la empresa presentarán relación en la que consten los nombres de los afiliados y la cuota a descontar.

g) No se podrán imponer sanciones a los Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa por faltas graves o muy graves sin instrucción de expediente disciplinario que se ajuste a las siguientes normas:

1.- Redacción de pliego de cargos y notificación al interesado/a.

2.- El plazo para contestar a dicho pliego de cargos será de 5 días hábiles contados desde la notificación del pliego de cargos.

3.- Propuesta de resolución de la empresa, en el plazo de 10 días hábiles desde la presentación del pliego de descargo o desde el transcurso del plazo si no se hubiese presentado, con facultad del trabajador/a para su elevación a su central sindical, que podrá exponer su criterio en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación al trabajador/a de la propuesta de resolución.

4.- Resolución definitiva de la empresa, en el plazo de 5 días, hábiles desde el trámite anterior, que será revisable, a instancias del trabajador/a dentro de los plazos legales pertinentes ante el Juzgado de lo Social; la empresa queda obligada a aportar al Juzgado de lo Social el expediente instruido al efecto.

5.- Sólo se podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo, durante la substanciación del expediente, en el supuesto de que los hechos determinantes del expediente pudieran ser constitutivos de delito, falta y hubiesen sido puestos en conocimiento de los Tribunales competentes, bien por la empresa o de oficio.

i) Comunicación a los Delegados/as de Personal o Comités de Empresa, de cualquier decisión relativa a las facultades empresariales en materia de organización del trabajo, antes de su implantación, con objeto de que puedan practicar las consultas oportunas sobre sí tal decisión es o no ajustada a la Ley.

ARTÍCULO 26º SUCESIÓN DE EMPRESA

Se estará a lo establecido en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Para las situaciones derivadas de la aplicación de dicho artículo y de la doctrina jurisprudencial se solicitará informe a la Comisión Paritaria del Convenio, que será preceptivo, pero no vinculante.

ARTÍCULO 27º SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las empresas y los trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones

mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Vigilancia de la salud: Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras.

No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37 del reglamento de servicios de prevención.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador o trabajadora, traslados incluidos.

Formación e información en prevención: La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a los trabajadores/as, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

Mecanismos de participación: La legislación atribuye a los delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

ARTÍCULO 28º INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO

Las comisiones de servicios encomendadas por las empresas al personal incluido en el ámbito de este Convenio, de forma esporádica y no en función del trabajo que normalmente desempeñe, darán origen a las correspondientes indemnizaciones por gastos de viaje y por dietas.

Gastos de viaje: Es la cantidad que se abonará por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. Comprende la indemnización por el importe del billete o pasaje utilizado, dentro de las tarifas correspondientes a clase turista o similar. En los desplazamientos podrán utilizarse vehículos particulares, quedando fijada la cuantía de la indemnización en 0,308€ por kilómetro si se trata de automóviles y 0,129 € si se tratase de motocicletas.

Dietas: es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual, con motivo de los desplazamientos por comisión de servicios (no por los desplazamientos inherentes a la comisión de los trabajos para los que haya sido contratado). Comprende los gastos de manutención y los importes máximos que por gastos de alojamiento se podrán percibir día a día, establecidos en las siguientes cuantías:

- Por manutención: 42,11 €.
- Por alojamiento: Importe de los gastos que se justifiquen previo acuerdo con la empresa.

En las comisiones cuya duración sea tal que no comprenda el horario habitual de las tres principales comidas, se abonará lo que corresponda en concepto de indemnización por cada una de ellas, en función del siguiente porcentaje:

- Desayuno: 6% del gasto total de manutención.
- Comida: 47% del gasto total de manutención.
- Cena: 47% del gasto total de manutención.

Para la debida actualización de las cantidades antes reseñadas, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que el IPC del año anterior.

ARTÍCULO 29º 37.- TRABAJO A DISTANCIA

El trabajo a distancia, pactado voluntariamente tanto por la persona trabajadora como por la empleadora, es aquella forma de prestación de servicios en el ámbito laboral que se caracteriza por el hecho de que el/la empleado/a pueda desarrollar con carácter regular la totalidad o parte de su jornada laboral pactada desde su propio domicilio.

Las empresas acogidas al presente Convenio Colectivo deberán aplicar y regular lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, pactando con sus trabajadores/as, según las características de cada una y las posibilidades que la diversidad del trabajo que se realiza en el sector sean aplicables, las cuantías a abonar.

ARTÍCULO 30º.- COMISIÓN PARITARIA

Se crea una comisión paritaria, según establece el Artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, para la interpretación, seguimiento y vigilancia de la aplicación de lo pactado en el presente Convenio. La composición será de tres miembros por cada

parte firmante del convenio. Podrán asistir a las sesiones de la Comisión Paritaria con voz pero sin voto, los asesores que las partes estimen conveniente, con un máximo de tres por cada parte, debiendo respetar la proporción y representatividad de la comisión negociadora. La convocatoria de las reuniones se realizará a todas las partes.

Parte Sindical:

COORDINADORA TPA: 1 representante

COMISIONES OBRERAS: 1 representante

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES: 1 representante

Parte Empresarial:

APEMAR: 3 representantes

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación o cumplimiento de este Convenio se suscite, será sometido, como trámite previo a cualquier reclamación ante la jurisdicción competente, a la consideración de la Comisión Mixta.

El interesado/a solicitará por escrito dirigido a la Comisión Mixta la actuación de dicha Comisión. Esta deberá pronunciarse respecto a esa consulta en el plazo máximo de un mes. Los acuerdos que se adopten deberán ser aprobados por Mayoría de los miembros de la Comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en el plazo máximo de diez días, una vez celebrada la reunión.

En el caso de que no se alcanzase acuerdo entre los miembros de la Comisión, se enviará el acta de la reunión a los interesados/as en el mismo plazo de diez días, en la que se recogerá la postura de cada parte, con el fin de que quede expedita la vía a los órganos de la jurisdicción social o a aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Igualmente quedará expedita esta vía para el caso de que la Comisión Mixta no se pronuncie sobre la consulta planteada en el plazo de un mes desde la presentación del escrito correspondiente.

A estos efectos se fija como domicilio de la Comisión Mixta tanto el de APEMAR, c/ Sta. Cruz de Tenerife, 5 (Cádiz) como el de las sedes de COMISIONES OBRERAS y UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, Avda. de Andalucía, 6 (Cádiz) y COORDIANDORA TPA, Muelle Pesquero, Local nº 267, Algeciras.

La Comisión Mixta tendrá como función, además de la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, las siguientes funciones específicas:

- Control de la evolución de los niveles de empleo en el ámbito real del convenio y seguimiento del cumplimiento de todo lo que en materia de empleo se pacte en el mismo.
- La revisión salarial recogida en el Artículo 11 del presente Convenio, relativa a los años 2022 y 2023.

ARTÍCULO 31.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del E.T., cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo estatutario, es posible, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo, artículo 41.4 del E.T.), inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores/as en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de cualquier empresa afectada por el mismo pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario/a, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores/as designados según lo previsto en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

En las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación unitaria y sindical, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores/as o de censores/as de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

También, deberá adjuntarse la documentación legal pertinente.

Tras un período de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores/as adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

Atendiendo al objeto causal del sistema de inaplicación regulado en el presente artículo el mismo no podrá operar cuando, con las mismas consecuencias para la situación de la Empresa, el importe de los incrementos salariales motivo de la inaplicación pueda ser objeto de absorción por aplicación del Artículo 5 del presente Convenio con los requisitos y presupuestos allí regulados.

ARTÍCULO 32º RÉGIMEN DISCIPLINARIO

FALTAS.- Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán, según su índole, importancia o reincidencia, como leves, graves o muy graves.

1.- Se consideran faltas leves:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.
- b) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- c) Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
- d) Utilización improcedente, descuidada o abusiva de materiales, útiles y efectos, de los que el trabajador/a disponga o tenga a su cargo.
- e) El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo.
- f) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente si falta al trabajo por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, así como el alta correspondiente.
- g) Las indiscreciones engañosas en las relaciones de trabajo tanto internas como externas.
- h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada y las que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- i) La falta de atención y diligencia con los clientes y las que puedan dañar la buena imagen de la empresa.

2.- Serán faltas graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
- b) Faltar dos días al trabajo, sin causa justificada, en el periodo de un mes.
- c) Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando originen un grave perjuicio a los intereses de la empresa, o den lugar a protestas o reclamaciones justificadas del público o clientes.
- d) La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo y las actitudes manifiestamente negativas e insolidarias que afecten a la productividad de la empresa.
- e) Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad y salud o de las medidas que sobre la materia se deban observar.
- f) Simular la presencia de otro trabajador/a, manipular los sistemas de control para cubrir su ausencia o permutar para la realización de determinados trabajos sin el conocimiento o anuencia de la empresa.
- g) El consumo no habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador/a, y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.
- h) Las de respeto mutuo, disciplina y obediencia.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y emplear para uso propio equipos, material y herramientas de la empresa.
- j) La retención, no autorizada, de documentos, datos y correspondencia, o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan.
- k) La ocultación maliciosa de errores propios o de retrasos en el trabajo, que causen perjuicio a la empresa.
- l) No comunicar a la empresa, con la puntualidad debida, los cambios en las circunstancias familiares, que puedan afectar a la Seguridad Social y causen perjuicio a la empresa.
- m) La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo para él o para sus compañeros/as, o su peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
- n) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y cuando hayan mediado sanciones.

3.- Serán faltas muy graves:

- a) Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.
- b) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificativa, en un periodo de seis meses.
- c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio irreparable para la empresa o sus clientes.

d) La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.

e) Violación del secreto de correspondencia, y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.

f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mobiliario, enseres, infraestructuras o en elementos fungibles de la empresa.

g) El consumo habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador/a y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.

h) Los malos tratos de palabras u obras, abuso de autoridad, la conculcación grave del respeto debido tanto a los jefes/as como a los compañeros/as de trabajo, así como el originar riñas o pendencias entre ellos.

i) Las conductas de acoso sexual, verbales físicas o presiones psicológicas realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el trabajador/a.

j) La desobediencia laboral activa, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, en clara infracción de lo dispuesto sobre las obligaciones del trabajador/a.

k) La simulación de enfermedad o accidente, el accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación del proceso patológico o traumático que le afecte.

l) Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable, así como desperfectos en las mercancías encomendadas a su custodia o para su debida manipulación.

m) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

n) La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.

o) La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.

p) En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de falta o delito.

q) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

r) Reincidencia en falta grave, por una sola vez, aunque sea de distinta naturaleza dentro del periodo de seis meses desde su comisión.

s) Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador/a sin ocupación efectiva o incomunicada sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente al trabajador/a.
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato al trabajador/a.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo.

El enunciado de faltas que antecede no puede ser exhaustivo por la ilimitada variedad del componente humano de sus posibles actores y de los múltiples condicionantes que la complejidad del tejido empresarial del sector impone. Por ello, la empresa y la representación de los trabajadores/as podrán ampliarlo, en la gradación que corresponda, a otro tipo de supuestos o bien a hechos de características similares a los descritos.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en el Artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

SANCIONES.- Las sanciones que se impongan se notificarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, con indicación de los hechos que la motivan, evaluación de la falta según su gravedad y la sanción que se aplica.

Todas las sanciones podrán ser recurribles ante la jurisdicción laboral, de acuerdo con la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social. No obstante, los trabajadores/as sancionados podrán, facultativamente, presentar un escrito de descargo contra la sanción en el que no podrán exigir a la empresa la práctica de pruebas, pero al que podrán acompañar aquellas de que dispongan o que estimen conveniente aportar. El escrito de descargo deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, y deberá ser resuelto por la empresa dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción del mismo. De no contestarse expresamente por la empresa dentro de dicho plazo, se entenderá tácitamente confirmada la sanción. De contestarse el escrito de descargo en el sentido de modificar la sanción impuesta, quedará sin efecto la primera clasificación de la falta y la sanción y, contra la segunda, solo quedará abierta la vía del recurso jurisdiccional.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, así como del mayor o menor grado de responsabilidad del infractor, categoría profesional del mismo y repercusión o trascendencia del hecho, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

-Amonestación por escrito.

-Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2.- Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

3.- Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días.

-Despido.

No obstante lo que antecede y en uso de las facultades que legalmente le competen, las empresas podrán proceder a la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas que se contemplan en el Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y por los incumplimientos contractuales especificados en el Artículo 54 del mismo texto legal.

Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse, se entienden sin perjuicio del tanto de culpa cuya apreciación corresponda a los Tribunales del orden penal, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

Se estará a lo dispuesto en el TITULO IV: INFRACCIONES LABORALES del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a las acciones u omisiones de los empresarios/as contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de este Convenio Colectivo en materia laboral, así como a su tipificación y correspondientes pautas sancionadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se incluye como Anexo I en el presente Convenio la clasificación profesional, grupos profesionales, categorías y definiciones actualmente vigentes.

DISPOSICION TRANSITORIA

Categorías: Según acuerdo de las partes, recogido en el texto del Convenio Colectivo firmado el 30 de diciembre de 2013 las siguientes categorías: Titulado/a superior, Titulados/as medios, Telefonista, Conserje, Cobrador/a, Ordenanza, Portero/a, Guardián/a, Sereno, Personal de limpieza y Conductor/a de turismo, quedan extinguidas, no obstante mientras algún trabajador/a ostente las mismas, se le aplicará sobre los salarios que vinieran percibiendo la subida porcentual que fije el convenio.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- En todo lo no previsto en el presente Convenio, se aplicarán las normas contenidas en la legislación laboral vigente.

Segunda.- Las empresas en la medida de lo posible garantizarán los mismos puestos de trabajo, y en su caso lo aumentarán siempre que haya posibilidad en la empresa.

Tercera.- Los conductores/as a los que les sea retirado el Permiso de conducir, quedarán en situación de excedencia forzosa con derecho a volver a ocupar su puesto de trabajo una vez recuperado el mismo.

Cuarta.- A los trabajadores/as que a la firma del Convenio 2014-2015 estaban percibiendo el complemento contemplado en el Artículo 11 del Convenio 2009-2010, les quedó consolidada la cantidad devengada por este concepto, quedando como un complemento personal, denominado "Antigüedad consolidada", como garantía personal e individual, no compensable ni absorbible y no sujeto a incrementos salariales futuros.

Quinta.- Los artículos contenidos en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras, a que se refiere el Artículo 2º: Ámbito Funcional, sin distinción de género, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, etc.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN SU FUNCIÓN

NORMA GENÉRICA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Divisiones funcionales. - Las divisiones funcionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstos todos los puestos

2. Principio de Polivalencia. - Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada división funcional o especialidad pues todo empleado/a está obligado/a a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional.

3. Poderes. - Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estime oportuno, y siempre que no implique apoderamiento general; aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se les conceda.

GRUPOS PROFESIONALES

1 Responsables y/o Técnicos/as: Integrados por quienes para figurar en la plantilla se les exija título universitario o reúnan las condiciones para desempeñar cargos de responsabilidad con suficientes conocimientos técnicos que tendrán ser valorados por la empresa. Podrán ser retribuidos de manera exclusiva o preferente, mediante sueldo o tanto alzado, sin sujeción, por consiguiente, a la escala de honorarios usual en la profesión

2 Administrativos/as: Comprendidos en él cuantos, poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos, contables y aduaneros, realicen en despachos generales o centrales, delegaciones, representaciones u otros centros dependientes de la empresa, aquellos trabajos reconocidos por la costumbre o hábitos mercantiles, como personal de oficinas y despachos.

3 Servicios varios: Lo integra aquel personal que no habiendo sido definido en este Convenio como propio o específico de la actividad que regula, realiza funciones o cometidos auxiliares de la misma.

DIVISIONES FUNCIONALES

1. Responsables y/o técnicos/as

a) Responsables/Directores/as

b) Jefe/a de Sección

c) Jefe/a de Negociado

2. Administrativos/as Oficial. Auxiliar.

3. Servicios Varios

Encargado/a de Sección. Oficial de Primera. Oficial de Segunda. Conductor/a de camión. Manipulante. Encargado/a de Almacén. Peón. Mozo/a de Almacén.

DEFINICIONES DIVISIONES FUNCIONALES

1.- Responsables y/o técnicos/as:

Esta división funcional engloba a todos los trabajadores/as cuya actividad está orientada fundamentalmente a prestar sus servicios en las áreas de responsabilidad y técnicas, con alto grado de cualificación que, generalmente, lleva aparejados estudios con titulaciones superiores o medias.

a) Responsables/Directores/as: Técnicos o no, los que dependientes de los órganos de dirección o administración de la empresa se les requiera título universitario y/o demostración de sus capacidades para realizar funciones específicas de responsabilidad y/o técnicas siempre y cuando realice dentro de la empresa las funciones específicas propias del título/responsabilidad y se le retribuya en la forma establecida en el Anexo II.

b) Jefe/a de Sección: Es el empleado/a provisto o no de poder que, con los conocimientos exigidos por el Reglamento de Régimen Interior, asume bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando y responsabilidad de una o varias secciones, teniendo a su órdenes los Negociados que requieran los servicios, estando encargado de imprimirles unidad; distribuye y dirige el trabajo, ordenándolo debidamente y adopta su iniciativa para el buen funcionamiento de la misión que tenga confiada.

c) Jefe/a de Negociado: Es el empleado/a provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del jefe de Sección, si lo hubiere, y está encargado de orientar, sugerir y dar unidad al Negociado o Dependencia que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él depende, si éste existiere y tienen a su vez la responsabilidad inherente a su cargo

2. Administrativos/as:

Oficial: Es el administrativo/a con iniciativa y responsabilidad restringidas, con o sin otros empleados a sus órdenes, que realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuadas, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobornos, despachos de correspondencia, declaraciones de Aduanas, cálculos, contabilidad, despachos de buques y los cometidos inherentes con el servicio a su cargo.

Auxiliar: Es el administrativo/a que sin iniciativa propia se dedica dentro de las oficinas a operaciones elementales administrativas, ayuda en sus funciones puramente mecánicas a los oficiales y a los administrativos/as de superior categoría en la empresa y, en general, a las labores auxiliares inherentes a las distintas secciones departamentales de su centro de trabajo, recepción o entrega de documentos, reproducción de escritos y documentos por medios mecanográficos, informáticos, láser o xerografía, y su transmisión o archivo; registro de entrada y salida de correspondencia, así como en servicios de enlace con los buques y dependencias de la administración, y las que la operativa portuaria demande.

3. Servicios varios:

Encargado/a de Sección: Quien dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a sus órdenes la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su sección con práctica completa de su cometido.

Oficial de Primera: Quien poseyendo uno de los oficios peculiares de la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, arreglo, conservación y reparación de las máquinas, equipos y material mecánico que puedan depender de las empresas afectadas por este Convenio para sus trabajos en talleres propios, puertos, almacenes, etc., practica dicho oficio, lo aplica con tal grado de perfección que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Oficial de Segunda: Quien sin llegar a la especialización exigida por los trabajos perfectos ejecuta los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

Conductor/a de camión: Quien estando en posesión del carné de la clase correspondiente conduce camiones de la empresa, dirige la carga de la mercancía y responde de la misma si durante el viaje no encomendara aquella a otra persona, dando, si se lo exigiere, un parte diario del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por lo itinerarios y en los tiempos que se le fijen.

Manipulante: Quien con completo dominio de su misión manipula las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y de más elementos mecánicos propiedad de la empresa, aprovechando el máximo rendimiento de los aparatos. El conductor/a del camión, el de turismo y el manipulante serán oficiales de primera si ejecutan toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller. En los demás casos, serán como mínimo oficiales de segunda.

Encargado/a de almacén y almacenero/a: Persona responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entrada y salida, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes. Asimismo dirigirán todas las labores o trabajos propios de almacén o almacenes. A efectos salariales se le asimilará al oficial de segunda.

Peón/Mozo/a almacén: La persona encargada de ejecutar labores para cuya realización únicamente se requiere la aportación de esfuerzo físico y de atención, sin la exigencia práctica operatoria para que su rendimiento sea adecuado y correcto. Asimismo, efectúa el transporte de material, mercancías, pertrechos, dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes que reciban de sus superiores, y en general aquellos trabajos que sin constituir propiamente un oficio exigen práctica para su ejecución. Entre dichos trabajos pueden comprenderse el de enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de reparto, pesar las mercancías, y cualquiera otra semejante, pudiendo encomendárseles también trabajos de limpieza de los locales.

ANEXO II TABLA SALARIAL MINIMA			3,10%
	Salario €/mes	Salario €/mes	€/mes
I.- RESPONSABLES Y/O TECNICOS	2023	2024	ATRASOS
Responsables/Directores	2094,41	2159,34	64,93
Jefe de sección	2094,41	2159,34	64,93
Jefe de negociado	1858,47	1916,08	57,61
II.- ADMINISTRATIVOS			
Oficial administrativo	1609,36	1659,25	49,89
Auxiliar administrativo	1249,49	1288,22	38,73

	Salario €/mes	Salario €/mes	€/mes
III.- SERVICIOS VARIOS	2023	2024	ATRASOS
Encargado de sección	1488,6	1534,75	46,15
Oficial de primera	1408,77	1452,44	43,67
Oficial de segunda	1314,81	1355,57	40,76
Conductor de camión	1314,81	1355,57	40,76
Manipulante	1314,81	1355,57	40,76
Encargado de almacén	1314,81	1355,57	40,76
Peón/Mozo de almacén	1249,49	1288,22	38,73

ANEXO III COMPLEMENTOS Y GRATIFICACIONES	2023	2024	ATRASOS
	89,84	92,63	2,79
Complemento puesto de trabajo	89,84	92,63	2,79
Complemento de idiomas	89,84	92,63	2,79
Ayuda escolar (por hijo en un solo pago)	164,86	169,97	5,11
Automóviles	0,327	0,34	0,01
Motocicletas	0,136	0,14	0,00
Por manutención	44,67	46,05	1,38

Índice

Artículo 1: Ámbito Territorial –
Artículo 2: Ámbito Funcional –
Artículo 3: Ámbito Personal –
Artículo 4: Ámbito Temporal –
Artículo 5: Jornada Laboral –
Artículo 6: Horas Extraordinarias –
Artículo 7: Vacaciones –
Artículo 8: Licencias -
Artículo 9: Igualdad de Oportunidades y No Discriminación –
Artículo 10: Fiesta Patronal –
Artículo 11: Salarios –
Artículo 12: Gratificaciones Extraordinarias –
Artículo 13: Ascensos y Clasificación Profesional -
Artículo 14: Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos -
Artículo 15: Servicios a Buques Fondeados, en Navegación o Fuera de Límites –
Artículo 16: Compensación Económica por Enfermedad o Accidente –
Artículo 17: Garantía Personal -
Artículo 18: Absorción y Compensación –
Artículo 19: Ayuda Escolar -
Artículo 20: Plus de Idioma -
Artículo 21: Promoción y Formación Profesional en el Trabajo -
Artículo 22: Contratación en General, Periodo de Prueba y Horas Complementarias –
Artículo 23: Seguro Complementario -
Artículo 24: Ropa de Trabajo –
Artículo 25: Acción Sindical –
Artículo 26: Sucesión de Empresa -
Artículo 27: Seguridad y Salud Laboral -
Artículo 28: Indemnizaciones por Razón del Servicio –
Artículo 29: Trabajo a Distancia -
Artículo 30: Comisión Paritaria –
Artículo 31: Cláusula de Inaplicación –
Artículo 32: Régimen Disciplinario -
Firmas.

Nº 20.322

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: BERNARDINO ABAD, S.L.

Expediente: 11/01/0027/2025

Fecha: 04/02/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN CARLOS MOLINA ROMERO

Código 11100512012015

Visto el texto del Convenio Colectivo CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BERNARDINO ABAD, S.L. suscrito por la representación de la misma y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 31/01/2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración

de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA BERNARDINO ABAD, S.L., en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 4 de febrero de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

IV CONVENIO COLECTIVO BERNARDINO ABAD, S.L.

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo resultará de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, mediante una Relación Laboral con la suscripción de un contrato de trabajo en la mercantil Bernardino Abad, S.L., en todos sus centros de trabajo y delegaciones, dependencias y servicios de ella dependientes, que no tengan personalidad jurídica propia, quedando establecida su sede central en Cádiz, Calle Méjico nº1 (C.P. 11.004).

Artículo 2. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- Los profesionales con contratos mercantiles para servicios específicos, cuya relación con Bernardino Abad, S.L. se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratación laboral.
- Personal Becario, personal en prácticas curriculares o extracurriculares, de colaboración social y voluntariado, que se someterán a su propia normativa de regulación.
- El personal sujeto a la relación laboral especial de Alta Dirección.

Artículo 3. Entrada en vigor y vigencia temporal.

Las condiciones pactadas por medio de este Acuerdo entran en vigor el día 1 de enero de 2024, y constituyen un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes.

El presente Convenio extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada por escrito a la otra, la revisión del mismo, con una antelación mínima de un mes al vencimiento del Convenio o, en su caso, al vencimiento de cualquiera de las prórrogas, si las hubiera.

De no producirse la denuncia en el plazo establecido en el párrafo anterior, el Convenio Colectivo se considerará tácitamente prorrogado tanto en sus cláusulas normativas como obligacionales, por períodos anuales completos.

Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

CAPÍTULO II: GARANTÍAS

Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades.

Las partes firmantes del presente convenio consideran necesario y se obligan, siguiendo las directrices de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, y el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo, impulsar políticas activas de igualdad, integración y diversidad, al objeto de garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

Artículo 4.1. Igualdad y no discriminación.

Las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por cuestiones de edad, discapacidad, razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

No obstante, en adopción de medidas de acción positiva, cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo y exista igualdad en condiciones de idoneidad para ocupar el mismo entre personas de distinto sexo, se valorará la incorporación del sexo femenino, teniendo en cuenta la masculinización en el sector.

Principio de igualdad de trato y oportunidades:

La empresa deberá respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del nacimiento de hijos e hijas, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Sobre la base de la vigencia del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres se integra el principio de transparencia retributiva, a fin de obtener información suficiente y significativa de las retribuciones para identificar posibles discriminaciones directas e indirectas, principalmente las debidas a valoraciones incorrectas de puestos de trabajo al percibirse una retribución inferior sin justificación. Para ello se establecen los siguientes instrumentos:

1. Registro retributivo.

2. Derecho de información de las personas trabajadoras.

Obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

La empresa tendrá la obligación de aplicar igual retribución por trabajo de igual valor, independientemente del número de personas trabajadoras, salvo que existan causas objetivas que lo justifiquen.

Artículo 4.2 Plan de Igualdad

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro las partes se comprometen a aplicar el Plan de Igualdad existente en la empresa que consta inscrito en cumplimiento los términos regulados en el Real Decreto 901/2020, con número de Expediente: 90/11/0520/2024, según Resolución de fecha 08/10/2024, con Código 90145202112024.

Artículo 4.3. Protocolo de acoso.

A efectos del presente Convenio Colectivo, se entenderá por:

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.

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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra una o más personas, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

Con la firma del presente Convenio Colectivo las partes asumen que cualquier tipo de acoso constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas.

Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia y evitar que la situación se prolongue o se repita, en caso de ser real.

Procedimiento general de actuación.

Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de presunto acoso deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, sin perjuicio de la interposición de las acciones administrativas o judiciales que correspondan.

En caso de denuncia, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima de la persona presuntamente acosadora, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo. En estos casos se creará en cada empresa la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de los trabajadores. En el momento de recibir una denuncia, ésta se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y de la representación empresarial. Se convocará la correspondiente comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de los trabajadores y representantes legales de la empresa, salvo implicación de alguno de ellos en el procedimiento. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

El escrito de denuncia deberá de contener, al menos, la siguiente información:

- Identificación y firma de la persona trabajadora que formula la denuncia.
- Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
- Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Fases de la investigación.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la formulación de la denuncia, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretarán la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso. El régimen disciplinario se aplicará a todo el personal con independencia del cargo o posición que ocupe.

Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con las que tengan relación laboral de carácter temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

En concordancia con el artículo 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, la empresa facilitará medidas para facilitar la formación a las personas trabajadoras para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 5. Absorción y compensación.

- Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal. Así pues, si en algún caso la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., es superior a la que corresponde al trabajador/a, según este Convenio Colectivo, incluidos también los diversos ingresos, habrá de ser aquélla respetada en lo que exceda a través del Complemento "Ad Personam". Las retribuciones establecidas en el presente Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

No obstante, y dada la nueva estructura salarial acordada en el presente convenio, la cual contempla complementos y pluses hasta ahora inexistente en el ámbito de aplicación de la empresa, los trabajadores que vengan percibiendo un complemento ad personam a la fecha de la firma de este convenio, compensarán las cuantías que

deban percibir por cualquiera de los pluses o complementos reflejados en el artículo 56 con el citado complemento ad personam y hasta el límite de dicha cuantía, a partir de la cual le serán abonadas las correspondientes diferencias.

Finalmente, y para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de aquellos trabajadores que apliquen el citado complemento directo, su percepción bruta se verá revalorizada anualmente en la cuantía que debería haberse incrementado su salario base conforme a los porcentajes que se incluyen en el artículo 55 del presente convenio, incremento que en ningún caso será absorbible por el complemento directo.

- Antigüedad consolidada.

Con el objeto de garantizar las percepciones brutas que actualmente perciben la totalidad de la plantilla de la empresa, y en aplicación de la disposición final cuarta del Convenio Colectivo suscrito entre Apemar y la representación sindical de los trabajadores del sector, los trabajadores a los que les corresponda seguirán percibiendo el complemento personal denominado de "Antigüedad consolidada", el cual en ningún caso será compensable ni absorbible, así como no estará sujeto a incrementos salariales futuros.

Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 7. Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

Con finalidad conciliadora y mediadora entre las partes del Convenio y para entender de las cuestiones que se deriven de la aplicación del mismo, así como de las obligaciones contraídas, según se acordó en los anteriores Convenios, existe la Comisión de Vigilancia e Interpretación, integrada por dos representantes de la empresa y al menos un representante de los trabajadores que podrán ser los delegados de personal.

Artículo 8. Cláusula de inaplicación.

De conformidad con establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el Artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo del art. 41.4 del E.T.), a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo y, que afecten a alguna o algunas de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si, durante tres trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se podrá inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de cualquier centro o dependencia afectada por el mismo pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o, en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirán los siguientes documentos:

Se deberá presentar ante la representación unitaria y sindical, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas económicas que motivan la solicitud, en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo.

Asimismo, se explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. También, deberá adjuntarse la documentación legal pertinente.

Tras un período de consultas de quince días, las representaciones de la empresa y los trabajadores adoptarán la resolución que proceda, que se comunicará a la comisión paritaria de este convenio para su constancia.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables a la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el Artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

CAPÍTULO III: JORNADA Y HORARIO

Artículo 9. Jornada y horario ordinario.

1. Durante la vigencia del presente convenio y para todos los ámbitos especificados, la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El horario de trabajo habitual de la empresa es de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 horas. No obstante, según sus necesidades o la de sus clientes, podrán establecerse horarios fuera de los límites de esta jornada, si bien dicha circunstancias provocará su compensación del complemento de turnicidad del artículo 55.4 del presente convenio. El citado horario se refiere a la jornada genérica de la empresa, sin que el mismo venga en ningún caso referido al horario particular de cada trabajador/a, el cual no quedará afectado por esta negociación, manteniéndose el mismo de acuerdo a lo establecido en su contrato de trabajo o lo fijado mediante acuerdo personal con la empresa con carácter previo a la firma del presente convenio colectivo.

2. Por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores se podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, con el límite de 10 horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Empresa, que lo establecerá según las necesidades de los servicios, debiendo el trabajador/a conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquélla.

3. Durante los meses de Julio y Agosto, en la semana de fiesta local, en las de los días 24 al 31 de diciembre, en la del día 5 de enero y la de los viernes de los meses de Junio y Septiembre, la jornada laboral será de 35 horas semanales, en jornada continuada. Aquellos trabajadores/as cuya contratación sea a tiempo parcial tendrá una disminución de la jornada proporcional a la establecida en su contrato de trabajo. No obstante, dado que existen necesidades de servicio que podrían verse perjudicadas por esta jornada continuada, se establece como imprescindible el mantenimiento de una guardia de una persona por departamento por las tardes durante todo el mes de julio y en aquellas del mes de agosto que la Dirección de la empresa estime oportuno por necesidades debidamente justificadas.

4. Se establece para los días 24 y 31 de diciembre, así como para el 5 de enero, que la terminación de la jornada laboral será las 14:00 horas, sin que ello implique reducción en el cómputo de horas anuales establecido en este Convenio.

Artículo 10. Jornada y horarios especiales.

1. En aquellos centros de trabajo o áreas en que por la naturaleza del servicio prestado cabe una organización del trabajo en equipo según la cual el personal desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, podrá implantarse de común acuerdo entre empresa y trabajadores, la jornada a turnos, dando lugar al establecimiento de la rotación por parte de todo el grupo laboral afectado.

2. En ningún caso se podrá modificar el orden de los turnos a realizar por el personal, salvo causa de fuerza mayor, o permuta con otro trabajador/a, siendo necesaria en este último caso la previa autorización de la persona responsable del centro de trabajo o departamento.

3. Dada la especiales circunstancias que operan en el desarrollo de la prestación de servicios en nuestro sector, lo que provoca la disponibilidad de personal en función de las necesidades de nuestros clientes, en ocasiones con carácter de urgencia, se establece que, dentro del respeto a la normativa laboral en materia de jornada de trabajo tanto con carácter mensual como diario (artículo 34 E.T.), así como de los criterios establecidos en el presente convenio en materia de jornada irregular, la prestación del servicio se podrá llevar a cabo dentro de las 24 horas del día y cualquier día del año, circunstancias que se verá compensada de acuerdo a lo establecido en el artículo 10.1 y en los artículos 55, apartados 4 y 5 de este convenio que regulan el concepto y contenido del complemento de turnicidad y de turno especial.

Artículo 11. Descansos.

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 20 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo, siempre que la jornada de trabajo sea igual o superior a 6 horas diarias, el cual se disfrutará en los horarios que establezca la empresa para el desayuno. Para el caso en que la jornada laboral sea de 10 horas, conforme a lo establecido en el artículo 9.2 del presente Convenio, la persona trabajadora podrá disfrutar de dos periodos de descanso, de 20 y 15 minutos respectivamente y que se computarán como de trabajo efectivo.

2. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso semanal será, como mínimo, de un día y medio ininterrumpido, que podrá hacerse efectivo en cómputo de hasta dos semanas, dependiendo de la organización del trabajo.

Artículo 12. Calendario Laboral.

Anualmente se elaborará un calendario laboral, en el que se contendrán, al menos, los siguientes datos: distribución de la jornada laboral, horario de trabajo, turnos de personal y descansos, días festivos, así como todas aquellas circunstancias previsibles, que puedan tener incidencia en la organización del servicio y, consecuentemente, en el contenido de dicho calendario. Una vez negociado el período de vacaciones se unirá como anexo al calendario laboral.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

Con las limitaciones establecidas en el Punto 2 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen se compensarán de acuerdo al cociente resultante entre el Salario Bruto Anual de la persona trabajadora y la jornada establecida, incrementada en un 50 % si estas se realizan durante la jornada ordinaria y de un 75 % en horario nocturno, domingos o festivos, salvo cuando el trabajador/a sea expresamente contratado para trabajar en horario nocturno o fin de semana, en cuyo caso se aplicará al importe de cada hora extraordinaria el incremento del 50%, queriendo hacerse constar, de acuerdo a lo establecido en el punto 4 del citado artículo 35, que la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Se considerará trabajo nocturno el realizado desde las veintidós a las seis horas del día siguiente.

Como criterio general y preferente la compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso retribuido conforme al criterio establecido. Prioritariamente de mutuo acuerdo, el disfrute del descanso compensatorio se realizará dentro de los 4 meses siguientes a la realización.

El cálculo del importe se ajustará a la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extra} = (\text{salario bruto anual} / \text{jornada anual}) \times 1,50 \text{ ó } 1,75$$

CAPÍTULO IV. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente Convenio, tiene derecho a 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, de los cuales 15 como mínimo serán disfrutados ininterrumpidamente, respetándose, en cualquier caso, los criterios siguientes:

- Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal.
- Los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares, y dentro de este supuesto se seguirá un estricto turno rotativo, iniciándose por el más antiguo en la empresa.
- El personal que lleve al servicio efectivo de la empresa menos de un año, disfrutará la parte proporcional de las vacaciones que reglamentariamente le correspondan, durante el mes de diciembre en proporción al tiempo trabajado, considerándose la fracción de mes como mes completo. En el caso de finalización de su relación laboral con la empresa sin haber disfrutado del segmento de vacaciones anuales retribuidas a que tiene derecho, lo hará una vez producida dicha finalización a los efectos del nacimiento de la situación legal de desempleo y sus prestaciones correspondientes.
- Los trabajadores que simultaneen su trabajo con la realización de estudios, podrán fraccionar sus vacaciones haciéndolas coincidir con época para la preparación de exámenes.
- El cuadro de vacaciones deberá quedar fijado antes del 30 de marzo de cada año.

Artículo 15. Permisos.

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día natural en los casos de bautizo, primera comunión o matrimonio de hijos o hermanos, coincidiendo con la fecha de celebración de la ceremonia.
- Por traslado del domicilio habitual o desahucio, aún dentro de la misma ciudad, dos días.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 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.
- El personal que lleve un mínimo de cinco años de servicios, podrá pedir, en caso de verdadera justificación, licencia con medio sueldo hasta un plazo no superior a sesenta días, siempre que lo permitan las necesidades de la empresa.
- Para asistir la persona trabajadora y parientes en primer grado de consanguinidad a consultas de especialistas siempre que se solicite con una antelación prevista de cinco días hábiles, salvo casos de urgente necesidad, y cuando quede justificado documentalente.

Artículo 16. Reducción de jornada y licencias

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias

las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

Para el desarrollo del ejercicio de este derecho, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por el Real Decreto-Ley 6/2019.

b) Del mismo modo, de acuerdo con el artículo 45.1.E) del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

c) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 15 días naturales, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en aquellos otros supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

d) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo, en jornadas completas de forma continuada inmediatamente después de la finalización del período de suspensión por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La concreción de dicha acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de 15 días naturales en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

g) El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas) o por cualquier otra enfermedad grave, según se detalla en el desarrollo reglamentario dado por el artículo 37.6 del E.T.

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

Las discrepancias surgidas entre el empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados a), b) y c) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social.

i) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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 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 utilicen en la empresa.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

CAPÍTULO V. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 17. Disposiciones generales

1. El personal podrá ser sancionado por quien tenga atribuida la competencia disciplinaria en los respectivos centros de trabajo o unidades orgánicas, en los supuestos de incumplimiento de sus obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este Capítulo, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

2. Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

3. Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores/as, derivadas de incumplimientos contractuales, podrán ser leves, graves o muy graves.

Artículo 18. Calificación de faltas

Las acciones y omisiones punibles en que incurran los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, se clasificarán, según su índole, importancia o reincidencia, como leves, graves o muy graves.

1.- Se consideran faltas leves:

- De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, durante el periodo de un mes.
- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando no causen perjuicio irreparable a los intereses de la empresa.
- Utilización improcedente, descuidada o abusiva de materiales, útiles y efectos, de los que la persona trabajadora disponga o tenga a su cargo.
- El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo.
- No informar con el tiempo previo oportuno la ausencia o falta al trabajo, incluida por enfermedad, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- Las indiscreciones engañosas en las relaciones de trabajo tanto internas como externas.
- Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada y las que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- La falta de atención y diligencia con los clientes y las que puedan dañar la buena imagen de la empresa.

2.- Serán faltas graves:

- Más de tres faltas de puntualidad al mes no justificadas.
- Faltar dos días al trabajo, sin causa justificada, en el periodo de un mes.
- Las de negligencia, descuido o morosidad en la ejecución de cualquier trabajo, cuando originen un grave perjuicio a los intereses de la empresa, o den lugar a protestas o reclamaciones justificadas del público o clientes.
- La disminución voluntaria del rendimiento en el trabajo y las actitudes manifiestamente negativas e insolidarias que afecten a la productividad de la empresa, entre las que se encuentra la negativa a formar a un compañero de trabajo sobre los conocimientos necesarios para desarrollar competencias y habilidades que se requieren para para el desempeño de su puesto de trabajo.
- Negligencia en la observación y cumplimiento de las normas o instrucciones sobre seguridad e higiene o de las medidas que sobre la materia se deban observar.
- Simular la presencia de otro trabajador/a, manipular los sistemas de control para cubrir su ausencia o permutar para la realización de determinados trabajos sin el conocimiento o anuencia de la empresa.
- El consumo ocasional y no reiterado de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa de la persona trabajadora, y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.
- Las de respeto mutuo, disciplina y obediencia.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral y emplear para uso propio equipos, material y herramientas de la empresa.
- La retención, no autorizada, de documentos, datos y correspondencia, o su aplicación, destino o usos distintos de los que correspondan.
- La ocultación maliciosa de errores propios o de retrasos en el trabajo, que causen perjuicio a la empresa.

- l) No comunicar a la empresa, con la puntualidad debida, los cambios en las circunstancias familiares, que puedan afectar a la Seguridad Social y causen perjuicio a la empresa.
 m) La imprudencia grave en acto de servicio. Si implicase riesgo para él o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
 n) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y cuando hayan mediado sanciones.

3.- Serán faltas muy graves:

- a) Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.
 b) Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificativa, en un periodo de seis meses.
 c) Fraude, deslealtad o abuso de confianza en la gestión encomendada, la transgresión de la buena fe contractual y, en general, los actos que produzcan perjuicio irreparable para la empresa o sus clientes.
 d) La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
 e) Violación del secreto de correspondencia, y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.
 f) Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mobiliario, enseres, infraestructuras o en elementos fungibles de la empresa.
 g) El consumo habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador/a y a sus normales reacciones anímicas y de convivencia socio-laboral durante su jornada de trabajo.
 h) Los malos tratos de palabras u obras, abuso de autoridad, la conculcación grave del respeto debido tanto a los jefes como a los compañeros de trabajo, así como el originar riñas o pendencias entre ellos.
 i) Las conductas de acoso sexual, verbales físicas o presiones psicológicas realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para la persona trabajadora.
 j) La desobediencia laboral activa, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, así como, la reiteración en la negativa a formar a un compañero de trabajo sobre los conocimientos necesarios para desarrollar competencias y habilidades que se requieren para para el desempeño de su puesto de trabajo, todo ello en clara infracción de lo dispuesto sobre las obligaciones de la persona trabajadora que afecten directamente a la productividad de la empresa.
 k) La simulación de enfermedad o accidente, el accidentarse intencionadamente o prolongar, por algún procedimiento de fraude, la normal curación del proceso patológico o traumático que le afecte.
 l) Causar accidentes por negligencia o imprudencia inexcusable, así como desperfectos en las mercancías encomendadas a su custodia o para su debida manipulación.
 m) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
 n) La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en el régimen normal de trabajo.
 o) La negativa durante una huelga a la prestación de los servicios mínimos.
 p) En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de falta o delito.
 q) El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
 r) Reincidencia en falta grave, por una sola vez, aunque sea de distinta naturaleza dentro del periodo de seis meses desde su comisión.

El enunciado de faltas que antecede no puede ser exhaustivo por la ilimitada variedad del componente humano de sus posibles actores y de los múltiples condicionantes que la complejidad del tejido empresarial del sector impone. Por ello, la empresa y la representación de los trabajadores podrán ampliarlo, en la graduación que corresponda, a otro tipo de supuestos o bien a hechos de características similares a los descritos.

Artículo 19. Prescripción de las faltas

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 20. Procedimiento sancionador

Las sanciones que se impongan se notificarán siempre por escrito, cualquiera que sea el grado de la infracción, con indicación de los hechos que la motivan, con evaluación de la falta según su gravedad y la sanción que se aplica.

En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como de la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sea necesaria. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.

Artículo 21. Graduación de las faltas

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, así como del mayor o menor grado de responsabilidad del infractor, categoría profesional del mismo y repercusión o trascendencia del hecho, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2.- Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días

3.- Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.
- Despido.

Artículo 22. Supuestos exceptuados

No obstante, lo indicado en el presente capítulo y en uso de las facultades que legalmente le competen, las empresas podrán proceder a la extinción del contrato de trabajo por las causas objetivas que se contemplan en el Artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores y por los incumplimientos contractuales especificados en el Artículo 54 del mismo texto legal.

Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse, se entienden sin perjuicio del tanto de culpa cuya apreciación corresponda a los Tribunales del orden penal, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

Se estará a lo dispuesto en el TITULO IV: INFRACCIONES LABORALES del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de este Convenio Colectivo en materia laboral, así como a su tipificación y correspondientes pautas sancionadoras.

CAPÍTULO VI. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 23. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la Empresa Bernardino Abad, S.L. a través de su personal directivo, sin perjuicio de reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, y la mejora de los cauces de negociación entre la empresa y su plantilla.

El progreso técnico, debido a sistemas de organización y productividad, mejor formación profesional, debe suponer una mejora en las condiciones de trabajo y en la remuneración, en justa correspondencia al beneficio que rinda a la prosperidad de la Empresa.

Artículo 24. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

La Dirección de la Empresa asume como criterios inspiradores de la organización del trabajo, alcanzar los objetivos marcados en la negociación, asumir las siguientes competencias con el para su debido desarrollo:

1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de su plantilla, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.
2. Promover, estimular y mantener la colaboración con la plantilla, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.
3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.
4. Promover y respetar la clasificación profesional de la plantilla, facilitándoles su formación y promoción social y humana.
5. Promocionar el concurso interno como una forma de seleccionar personal para cubrir vacantes que no conlleva la contratación de empleados nuevos. Se trata de un ascenso laboral de personas que ya están formando parte de una empresa.
6. Organizar la movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de formación y adaptación.
7. La adjudicación de la tarea necesaria para la saturación del personal a rendimiento normal.
8. La fijación de los índices de calidad y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.
9. La posibilidad de implantar un sistema de remuneración con incentivo. Si sólo se aplicare a una o varias secciones o puestos de trabajo, se analizaría la aplicación de incentivos a los que, como consecuencia de la citada posible implantación, puedan experimentar un aumento en su carga de trabajo por encima de lo normal.
10. Realizar, durante el período de la organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate.
11. La Empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla, en los casos previstos y con sujeción al procedimiento que establezca la legislación vigente.

Artículo 25. Trabajo a distancia y teletrabajo.

En lo relativo a trabajo a distancia y teletrabajo, se estará a lo dispuesto y suscrito en los acuerdos adoptados con el personal en esta materia y, en su ausencia, en la legislación que lo regule en cada momento, en la actualidad la Ley 10/2021, de 9 de julio, así como lo recogido en los siguientes artículos.

Se entenderá que el trabajo a distancia o teletrabajo tendrá carácter de regular cuando se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30 por 100 de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

Se entenderá por:

- a) Trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) Teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) Trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Estos conceptos y definiciones serán los regulados en cada momento por la norma de carácter general correspondiente.

Las personas que desarrollen su actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en los términos definidos legalmente, tendrán los mismos

derechos en cuanto a formación, promoción profesional, horario flexible, prevención de riesgos laborales, igualdad de trato y oportunidades, intimidad, protección de datos, etc., que el resto de personas trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en cualquier centro de trabajo de la empresa, atendiendo al contenido de la Ley 10/2021, de 9 de julio, sobre trabajo a distancia.

Igualmente tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos deberán estar adscritas al mismo centro de trabajo en el que desarrollen el trabajo presencial.

La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo será reversible por voluntad de cualquiera de las partes. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días laborables, salvo que por el acuerdo suscrito se establezca algún otro plazo o condición. En el supuesto de causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, la reincorporación al puesto presencial se realizará con la mayor brevedad posible. La reversión del trabajo a distancia implicará la vuelta al puesto de trabajo y condiciones anteriores, siempre que fuera posible.

En materia de abono y compensación de gastos, tal y como establece el artículo 12 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, las personas trabajadoras que se encuentren prestando servicios de trabajo a distancia de forma regular, entendiéndose por trabajo a distancia regular el definido en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, dependiendo de sus circunstancias acordarán con la empresa la compensación de estos gastos, partiendo en que los medios necesarios para ello serán cubiertos y por cuenta de la empresa y su cuantificación se acordará en compensación al valor de los medios puestos a disposición como son el equipo informático (ordenador, pantalla, cámara, etc.), mobiliario (mesa y silla) y el terminal de teléfono.

Esta compensación, no podrá ser compensable ni absorbible por ningún otro concepto, y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a distancia a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se compensará de manera proporcional que corresponda. Se entenderá que esta compensación únicamente se aplicará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento, siendo actualmente artículos 1 y 2 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Queda excluido de la consideración de trabajo a distancia la prestación de servicios en lugares ubicados fuera de las instalaciones o delegaciones de la empresa como consecuencia de la actividad a realizar (actividades en instalaciones de clientes, proveedores o vía pública, la actividad del personal comercial, etc.).

Artículo 26. Desconexión digital.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, en el marco del presente convenio colectivo, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el ejercicio del derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la empresa.

CAPÍTULO VII. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 27. Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, dentro de la estructura profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas dentro de un determinado grupo profesional, será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

La empresa vendrá obligada a contratar por grupos profesionales, categorías y nivel específico, es decir, en el contrato de trabajo se deberá de hacer constar de forma fehaciente el grupo profesional, la categoría y el nivel del trabajador/a contratado.

La pertenencia a un grupo profesional no está unida a una determinada titulación académica ya que puede suplirse por experiencia previa en un puesto de igual o similar naturaleza, o por habilitación profesional, certificado de cualificación profesional o certificado de profesionalidad adquirida por experiencia laboral.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

- a. Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.
- b. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.
- d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados

- y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e. Mando: Factor para cuya valoración se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación, de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre los que se ejerce el mando.
- f. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 28. Estructura profesional

La estructura profesional de grupos y niveles salariales, es el resultado de adaptar las previsiones contenidas en el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores a un sistema clasificatorio adecuado a las necesidades de la empresa.

Las funciones de todos los grupos descritos podrán ser realizadas indistintamente por personas del género masculino o femenino sin ningún tipo de discriminación por cuestión de sexo, ni por razón de edad, origen, estado civil, raza, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a un sindicato, etc.

Deseamos precisar que aunque somos conscientes de que el uso del masculino nunca engloba al femenino, se obviará la escritura con el uso de ambos géneros separadas por “/” ya que dificulta la lectura y la comprensión de los contenidos. Sin embargo, y como alternativa más idónea, se ha procurado el uso de los genéricos en aquellos términos que lo hacen posible.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiéndose incluir distintas funciones o especialidades profesionales equivalentes, grupos que a su vez se encuadran en cada una de las áreas funcionales que integran la actividad de la empresa y que se señalan a continuación:

AREAS FUNCIONALES
GERENCIA
ADMINISTRACION
COMERCIAL
EXPORTACION
IMPORTACION
CONSIGNATARIA
TRAFICO
MARITIMO

Artículo 29. Grupos profesionales.

Grupo Profesional 1:

a. Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que conllevan la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a la que debe dar cuenta de su gestión.

b. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

RESPONSABLE / JEFE/A DE SERVICIO

Es el empleado/a, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección y/o Gerencia, asume el mando y responsabilidad de una o varias áreas, teniendo a sus órdenes a los Jefes de las áreas que tenga asignadas y estando encargado de imprimirles unidad.

JEFE/A DE AREA

Es el empleado/a que con profundos y probados conocimientos en las áreas definidas y bajo la dependencia directa de la Dirección y/o Responsable, asume el mando y la responsabilidad de un área, ordenándola debidamente y adoptando iniciativas para la consecución de la misión que tenga confiada, para lo que se responsabilizará de distribuir los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él depende.

Grupo Profesional 2:

a. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas complejas pero homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores, y que implicando responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

b. Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

OFICIAL DE ÁREA

Es el empleado/a administrativo/a con responsabilidad restringida, bajo la dependencia de un jefe de área y hallándose capacitado para la realización de trabajos y funciones que requieren iniciativa propia, con o sin otros empleados a sus órdenes. Realiza funciones que precisan capacitación y preparación adecuada, tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobornos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadísticas, contabilidad, despacho de buques y el resto de servicios asociados a su área de trabajo.

ENCARGADO/A DE OFICIO

Es la persona especialista en su oficio de trabajo que actúa a las órdenes inmediatas del Jefe de Área, si lo hubiere, y que dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a sus órdenes la forma de ejecutar aquellos, posee conocimientos suficientes de una o

varias especialidades para realizar las órdenes que le encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su oficio con práctica completa de su cometido.

OFICIAL 1ª

Es el operario/a que poseyendo capacitación especializada en uno de los oficios peculiares de la actividad y disponiendo de conocimientos técnicos y prácticos para la actividad relativa a su área de trabajo, realizan funciones que requieren propia iniciativa, con tal grado de profesión que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

Grupo Profesional 3:

a. Criterios generales: Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas específicas o auxiliares que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por las indicaciones de sus superiores, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

b. Formación: ESO o equivalente; y específica para los conductores. En ambos casos, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo y/o formación específica en el puesto de trabajo (F. Continua o F. Ocupacional), excepto en el Nivel C de este Grupo 3, correspondiente a PEON/A / MOZO/A en la que la formación requerida será la del Ciclo elemental de grado medio o similar con o sin certificado de escolaridad, o ESO.

ENCARGADO/A DE ALMACÉN

Es el/la responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías o pertrechos depositados, anotar el movimiento de entrada y salida, así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc., correspondientes. Asimismo, dirigirán todas las labores o trabajos propios de almacén o almacenes.

OFICIAL 2ª

Pertenece a esta categoría, los operarios/as que con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinado a un Jefe u Oficial de 1ª, si los hubiere, realizan trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la actividad, ejercitando las funciones correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

CONDUCTOR/A VEHÍCULOS PESADOS (>3500 kg.)

Es el emplead/a que estando en posesión del carnet de conducir requerido se contrata para conducir vehículos pesados, siendo el encargado de manipular las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la Empresa, así como cualquier vehículo con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, sin necesidad de conocimientos mecánicos, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del mismo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato, a la persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio, pudiendo también realizar la manipulación manual de las tareas de carga y descarga si ello se hiciese necesario.

CONDUCTOR/A VEHÍCULOS LIGEROS/MANIPULANTE (<3500 kg.)

Es el empleado/a que, estando en posesión del carnet de conducir requerido, se contrata para conducir vehículos ligeros, siendo el encargado de manipular las grúas, palas cargadoras, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos propiedad de la Empresa, pudiendo también realizar la manipulación manual de las tareas de carga y descarga si ello se hiciese necesario.

Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de las mercancías, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de colaborar en cargar y descargar su vehículo, y de recoger y repartir o entregar la mercancía.

AUXILIAR DE ÁREA 1ª

Es el trabajador/a administrativo/a, encuadrado en cada una de las áreas de actividad de la empresa, que realiza trabajos con iniciativas y responsabilidades restringidas, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector a nivel general, y que se dedica dentro de las oficinas o fuera de ellas a operaciones elementales administrativas, ayuda en sus funciones puramente mecánicas a los oficiales de superior categoría en la empresa y, en general, a las labores auxiliares inherentes a las distintas áreas departamentales, recepción o entrega de documentos, reproducción de escritos y documentos por medios mecanográficos, informáticos, láser o xerografía, y su transmisión o archivo; registro de entrada y salida de correspondencia, así como en servicios de enlace con los buques y dependencias de la administración, y las que la operativa portuaria demande, así como todas aquellas funciones que le fueran asignadas y que puedan encuadrarse dentro de su área y grupo profesional.

COMERCIAL

Es el empleado/a a las órdenes de un superior, que bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección trabajos comerciales que requieren propia iniciativa, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos de la actividad del sector, teniendo o no a su cargo otros empleados. Es cometido suyo, entre otros, el contacto directo con clientes, elaboración de ofertas, dirección de campañas publicitarias y de promoción, control de cartera de clientes...

PEON/A / MOZO/A

Es la persona trabajadora operaria que a las órdenes del encargado/a, si lo hubiere, se dedica a operaciones no concretas y especializadas, pero poseyendo cierta

preparación y práctica en el trabajo que realizan. Entre los trabajos que debe realizar, entre otros, se comprenden los de efectuar el transporte de material y mercancías, dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes que reciba de sus superiores, enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de reparto; controlar, pesar y etiquetar las mercancías, carga y descarga de vehículos, realizándola con medios manuales o mecánicos, con toda rapidez y aprovechamiento de espacio, seguridad, y cualesquiera otras semejantes, pudiendo encomendársele también trabajo de limpieza de locales.

Grupo Profesional 4:

a. Criterios generales: Se incluyen en este grupo a aquellas personas trabajadoras que llevan a cabo tareas que se realizan de forma manual o con ayuda de elementos mecánicos simples, ajustándose a instrucciones concretas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieren normalmente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación. Asimismo, estarán incluidos en este grupo profesional, aquellos trabajadores que con un periodo corto de adaptación desarrollan tareas o funciones básicas, simples y rutinarias con la formación e instrucción correspondiente.

b. Formación: Ciclo elemental de grado medio o similar con o sin certificado de escolaridad, o ESO.

VENDEDOR/A

Es quien a las órdenes de un/a comercial desarrolla trabajos auxiliares que faciliten las funciones de su área pero con un carácter puramente mecánico, para lo que realiza funciones de esta área con iniciativa y responsabilidad restringida, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos de la actividad del sector a nivel general, lo que contribuirá a continuar con la formación que le permita mejorar el desempeño de su profesión.

AUXILIAR DE ÁREA 2ª

Es el personal administrativo que carece de especialidad alguna, tanto en las materias propias del área de trabajo a la que esté asignado, como de conocimientos generales de la técnica contable y administrativa, desarrollando trabajos auxiliares que faciliten la actividad de su área o que tengan un carácter puramente mecánico. Realizan trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, así como limitados y escasos conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del sector.

TELEFONISTA/RECEPCIONISTA

Es el personal encargado del manejo de la central telefónica o de cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, gestionando las comunicaciones entre las distintas áreas departamentales, atendiendo en primera instancia e informando adecuadamente a las personas que demanden la atención de la empresa y canalizando, cuando proceda, a clientes y visitantes a las distintas instancias departamentales de la misma. Siempre que su actividad principal de telefonista/recepcionista lo permita, se le pueden asignar asimismo, tareas de naturaleza administrativa y/o de control y recepción en las oficinas que no sean asimilables a las funciones del auxiliar.

En aquellos centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de telefonista/recepcionista, la centralita y la atención de las visitas podrá estar a cargo del personal administrativo, sin que este, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son propias.

AUXILIAR DE PRODUCCIÓN

Integra esta categoría el personal operario que desarrolla trabajos auxiliares que faciliten los oficios definidos para el peón/mozo pero con iniciativa y responsabilidad restringida o que tengan un carácter puramente mecánico, así como otros trabajos secundarios de esta naturaleza ordenados por sus superiores jerárquicos, contribuyendo al desarrollo de su labor con la formación teórica y práctica para mejorar el desempeño de su oficio.

PERSONAL DE LIMPIEZA

Es el personal encargado de la limpieza de las oficinas, locales, y demás dependencias de la empresa, sin distinción de sexos. No estará incluido en este Convenio el personal que realice la limpieza de las oficinas como servicio contratado, bien por los propios interesados o con entidades organizadas a tal efecto.

MENSAJERO/A

Son los empleados/as, con vehículo propio o de la empresa, encargados de entregar y recoger cualquier tipo de documentación y pequeños paquetes. La empresa se hará cargo del mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, etc. del vehículo. Asimismo, realizará tareas administrativas sencillas en las oficinas y que sean asimilables a sus funciones. No estará incluido en este convenio el personal de las empresas de mensajería contratadas al efecto.

PORTERO/A / VIGILANTE

El personal que, de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos de oficinas, locales, muelles y el resto de dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y vigilancia, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias. No estará incluido en este convenio el personal de las empresas de vigilancia.

Grupo Profesional Nuevo Ingreso:

a. Criterios generales: Este grupo profesional está reservado para aquellas funciones que estando integradas en cualquiera de los grupos profesionales previamente definidos, necesitarán de un periodo previo de formación y adaptación a la labor profesional.

b. Formación: El proceso de formación del puesto de trabajo queda integrado en el propio periodo de adaptación de la trabajadora, si bien se establece como conveniente que el trabajador/a aporte la formación señalada para cada uno de los grupos profesionales incluidos en el presente artículo y de acuerdo a su encuadramiento.

NUEVO INGRESO 1º TRIMESTRE

NUEVO INGRESO 2º TRIMESTRE

Las definiciones del presente artículo, pretenden tan sólo recoger los rasgos fundamentales de las categorías definidas, sin agotar las funciones asignadas a cada una de ellas que en todo caso serán las derivadas de las peculiaridades de la actividad en cada área y de la propia empresa.

Artículo 30. Polivalencia Funcional.

Las categorías especificadas en el presente convenio tienen carácter enunciativo, sin que ello suponga la obligación por la empresa de ser provistas en su totalidad.

Se establece como pauta de trabajo la Polivalencia Funcional, lo que conllevará la posibilidad de que una persona trabajadora pueda llevar a cabo labores propias de dos o más categorías cuando las mismas pertenezcan al mismo grupo y nivel, todo ello bajo los criterios organizativos de la empresa, y siempre con el límite del menoscabo a la dignidad profesional del trabajador/a, debiendo ser retribuido conforme a las funciones de la categoría más alta, dentro del grupo y nivel que el trabajador/a efectivamente realice.

CAPÍTULO VIII. CONTRATACIÓN

Artículo 31. Período de prueba.

Es posible estipular un período de prueba durante el cual ambas partes pueden resolver el contrato, sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna.

Cuando el período de prueba está expresamente pactado, constituye un contrato sujeto a condición resolutoria. En consecuencia, sobrevenida la condición en forma de declaración de voluntad resolutoria de cualquiera de las partes contratantes, la relación jurídica se extingue de forma automática, dejando de producir efectos.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Para los Técnicos Titulados, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba, siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será de seis meses.

Para el resto de personal, el periodo de prueba será también de 6 meses, si bien, en este caso, si en este periodo se produce la extinción de la relación laboral por voluntad de la empresa, a partir del cuarto mes de prestación de servicios y hasta la finalización del periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá derecho a una indemnización equivalente a 0,5 día de salario por mes trabajado, contada desde el inicio de dicha relación.

En el caso de haber mantenido una relación temporal anterior a la contratación indefinida, la duración de dicha relación temporal computará dentro del periodo de 6 meses mencionado.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 32. Modalidades de contratación.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, si bien, podrán celebrarse cualquier otro tipo de contratos de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento. Las diversas modalidades de contratación deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal en coherencia con el desarrollo convencional.

Artículo 33. Contratos por circunstancias de la producción.

La empresa podrá formalizar contratos temporales por circunstancias de la producción cuando se produzca un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, la empresa podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo, que solo podrá utilizar como máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

La empresa, en el último trimestre de cada año, deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual temporal se estará a las previsiones contenidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 34. Contrato por sustitución.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas –artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores y supuestos análogos– o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual temporal se estará a las previsiones contenidas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 35. Contratos formativos.

a) Contrato de formación en alternancia:

Esta modalidad contractual, tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

El presente contrato se atenderá a las siguientes reglas:

a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.

c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.

d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.

e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.

g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en este convenio colectivo.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:

El presente contrato podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto

en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el párrafo anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el párrafo anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.

El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.

A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.

Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en este convenio colectivo para una persona trabajadora que desarrolle el mismo o equivalente puesto de trabajo.

En todo lo no regulado en el presente artículo en relación a esta modalidad contractual formativa se estará a las previsiones contenidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 36. Contratos a tiempo parcial.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada anual máxima establecida en el artículo 9 de este Convenio colectivo.

2. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación.

3. El contrato, que se deberá formalizar por escrito en los modelos oficiales establecidos al efecto, deberá recoger el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

4. Las personas trabajadoras que desarrollen su prestación de servicios a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Se considerarán horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en los apartados siguientes.

El pacto sobre horas complementarias, el cual se deberá formalizar siempre por escrito y en el modelo oficial existente al efecto, podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo. En todo caso, constituirá un pacto específico respecto al contrato.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquellas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Las personas trabajadoras deberán conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de cinco días.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Las personas trabajadoras que hayan suscrito pacto de horas complementarias podrán, en atención a sus responsabilidades familiares, las cuales se encuentran recogidas en el 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, o por acreditadas necesidades formativas o de estudios oficiales, excluir hasta un máximo de dos meses al año la realización de horas complementarias, preavisando con una antelación de quince días y siempre que esos meses no coincidan con los de mayor actividad del centro.

Del mismo modo, el pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante preaviso a la empresa con una anticipación mínima de quince días laborables, una vez cumplido un año desde

su formalización, siempre que concurra alguna de estas circunstancias:

- Atención de responsabilidades familiares previstas en el artículo 37.6 del ET.
- Por necesidades formativas y de estudios oficiales, acreditando la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 37. Contrato fijo-discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

4. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de desarrollo.

Artículo 38. Contratos de relevo.

El contrato de relevo está previsto legalmente como un tipo contractual específico para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por la persona trabajadora que simultanea una jubilación parcial anticipada con un contrato a tiempo parcial. También se puede celebrar para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

El contrato ha de formalizarse por escrito en modelo oficial. En él deben constar el nombre, edad y circunstancias de la persona trabajadora sustituida y las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el trabajador/a relevista.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- a) Se celebrará con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte a la persona trabajadora sustituida para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, la persona trabajadora jubilada parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado/a.

En el supuesto previsto en el supuesto de jubilación parcial, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al empleado sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso de la persona trabajadora jubilada parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado/a.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador/a sustituido/a. El horario de trabajo del trabajador/a relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con ella.

d) El puesto de trabajo del trabajador/a relevista podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido/a. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 39. Fomento de la contratación indefinida

De conformidad con lo dispuesto en el RD Ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, los contratos de duración

determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de "Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida", previsto en dichas disposiciones.

No obstante, a la referencia legal referida, y dada la constante modificación de los preceptos legales continentes de las citadas ayudas y subvenciones, las partes firmantes entienden que este artículo servirá para extender su conformidad a acogerse a cualquier otra modalidad de ayuda en materia de contratación que sustituya a la referida, a cualquier otra que viniera a complementarla o, en su caso, que fuera objeto de nueva creación, como es el caso del Decreto-Ley 2/2015 de 3 de marzo de la Junta de Andalucía de medidas urgentes para favorecer la inserción laboral, la estabilidad en el empleo, el retorno del talento y el fomento del trabajo autónomo.

CAPÍTULO IX. MOVILIDAD

Artículo 40. Movilidad funcional.

1. La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

3. El cambio de funciones distintas a las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo, y los artículos 41 y 42, requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, previo informe de la representación unitaria de los trabajadores, o la Comisión establecida en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

4. En todos los supuestos regulados en este artículo, y los artículos 41 y 42, se informará previamente a la representación de los trabajadores.

Artículo 41. Trabajos con funciones de grupo superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, la persona trabajadora podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, la persona trabajadora podrá reclamar a la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, del representante legal de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador/a realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo, con el límite máximo de seis meses.

4. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor de la persona trabajadora sustituida, en los que la sustitución comprenderá el límite de doce meses.

Artículo 42. Trabajos con funciones de grupo inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, que lo justifiquen, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo al representante legal de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A una persona trabajadora no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, y por el tiempo imprescindible, mientras todos las personas del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará al representante de los trabajadores, periódicamente.

3. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por la propia persona trabajadora, se asignará a ésta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 43. Movilidad geográfica.

1. El traslado a instancia de la empresa que exija cambio de residencia requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a los representantes legales de los trabajadores con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se le traslada y la fecha a partir del cual debe surtir efecto, estando el citado traslado a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación, asimismo se intentará buscar fórmulas de negociación que satisfagan a ambas partes.

Habrà de tenerse en consideración los siguientes criterios:

- Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.
- Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional y cuyo traslado fuera posible.
- Tendrá preferencia para permanencia en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares.

Aceptado el traslado por el personal afectado, se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, percibiéndose una compensación económica consistente en el abono de seis dietas por miembro de la unidad familiar, además del abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres. A los efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá que forman parte de la unidad familiar aquellas personas que se hallen ligadas a la persona trabajadora con convivencia de modo permanente y continuada.

Si uno de los cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, como pareja de hecho, cambia de residencia por traslado forzoso, el otro o la otra, si fuera personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible. De no haber puesto tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su categoría profesional que se produzca, o de otra categoría dentro de mismo grupo profesional, siempre que tenga la cualificación y capacidad para el desempeño del nuevo puesto.

CAPÍTULO X. FORMACIÓN, PERFECCIONAMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 44. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de Bernardino Abad, S.L. y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados y empleadas a los requerimientos de la prestación de servicios, constituyendo, asimismo, un medio fundamental para la formación y la carrera profesional. Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos, las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos que sean regulados en la formación competencial del análisis y descripción de los puestos de trabajo.

3. La empresa contribuirá eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, desarrollando una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas más capacitadas en el grupo profesional de que se trate.

4. Cobertura de vacantes y ascensos. Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

5. Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical, de conformidad con los criterios en este convenio colectivo establecidos.

6. Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por el personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas resultan englobadas en el grupo profesional 1, y en las del grupo profesional 2, cuando ostenten funciones específicas de mando.

7. Para el ascenso a los puestos de trabajo en los que no proceda la libre designación por la empresa, ésta promoverá, en base al artículo 24 del presente convenio, prioritariamente la promoción interna entre sus trabajadores, ajustándose a pruebas objetivas de mérito, capacidad y formación, con la participación de las y los representantes de los trabajadores y trabajadoras para velar por su imparcialidad, tomando como referencia circunstancias como la titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, haber desempeñado función de superior grupo profesional y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se puedan establecer. A este objeto, la empresa podrá establecer las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO XI. PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DEL PERSONAL

Artículo 45. Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Así mismo, en atención a la evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, se entenderá como colectivo prioritario el de las trabajadoras en situación de embarazo o lactancia, todo ello, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Artículo 46. Vigilancia de la salud.

Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras.

No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales, y el artículo 37 del reglamento de servicios de prevención.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador o trabajadora. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador o trabajadora, traslados incluidos.

Artículo 47. Formación e información en prevención.

La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a las personas trabajadoras, la empresa asegurará, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

Artículo 48. Mecanismos de participación.

La legislación atribuye a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

CAPÍTULO XII. ACCIÓN SOCIAL**Artículo 49. Seguro Colectivo.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio, quedan obligadas a formalizar una Póliza de Seguro Colectivo, que cubra las contingencias de muerte y la de invalidez permanente y total para su profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez, de todo el personal en alta o situación asimilada que haya cumplido un año de antigüedad o desde el momento de su contratación con carácter indefinido y que sea legalmente asegurable. Durante los tres años de vigencia el capital asegurado será de treinta y seis mil euros (36.000 €) en caso de muerte o en los supuestos de invalidez permanentes antes definidos y declarados por resoluciones firmes del I.N.S.S. o Tribunales de la jurisdicción laboral, y se duplicará en el caso de muerte por accidente.

En los supuestos de muerte serán beneficiarios los familiares que de la persona trabajadora hubiese designado o en su defecto los llamados a suceder por orden legal de la sucesión "ab intestato".

La empresa sólo vendrá obligada al pago del Seguro, en los supuestos de no inclusión voluntaria y maliciosa de la persona trabajadora en la póliza. Sólo serán asegurables, las personas del colectivo que reúnan las condiciones fijadas en la póliza.

La empresa resultará subsidiariamente obligada al pago de estas prestaciones única y exclusivamente en los supuestos de negativa de la Compañía aseguradora por falta de pago de la prima correspondiente, salvo en los supuestos de suspensión de pagos o quiebra legalmente declaradas, o por no inclusión maliciosa de la persona trabajadora en la relación de asegurados.

Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida, contará la empresa con el plazo de un mes desde la fecha de la publicación del convenio, por lo que cualquier riesgo asegurable ocurrido con anterioridad del plazo fijado, se regirá por las condiciones vigentes en el anterior Convenio de aplicación.

Artículo 50. Ayuda escolar.

Se concederá una ayuda escolar anual, devengable en el mes de Agosto, consistente en el importe establecido en el Anexo I del Convenio Colectivo, sobre tablas salariales, por cada hijo que alcance los dos años de edad entre los días 1º de enero y 30 de septiembre de cada año, así como por los hijos que no alcancen los veintitrés antes del día 1º de octubre del mismo año. Esta cantidad se incrementará cada año de vigencia del presente convenio en el porcentaje fijado en el artículo 54 sobre revisión salarial.

Se hace declaración expresa por ambas partes que la prestación económica a que se refiere el presente artículo, tiene la exclusiva condición de ayuda escolar, por lo que sólo podrá ser percibida por razón de aquellos hijos que estén escolarizados en cualquiera de los niveles desde educación Infantil a E.S.O. o cursando estudios de un nivel superior, debiendo acreditar documentalmente la concurrencia de los requisitos establecidos para tal ayuda.

CAPÍTULO XII. REPRESENTACIÓN SINDICAL.**Artículo 51. Condiciones sindicales.**

1. Se garantizará la existencia de al menos un Delegado de Personal en la empresa en su sede central de la Calle Méjico de Cádiz, aun cuando no se alcance el umbral mínimo de trabajadores establecido en el artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores, quién gozará de todos los derechos y garantías inherentes por la legislación vigente y de forma especial en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en toda su plenitud y regulados en el Título II del Estatuto de los Trabajadores.

Este Delegado de Personal, además ostentará la Representación Legal de los Trabajadores del colectivo de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo y delegaciones de la empresa en los que no exista dicha representación, tanto por no alcanzar el umbral mínimo, como por no haberse promovido la elección de un representante legal por la parte social.

Igualmente gozará de una protección que se extiende, en el orden temporal, desde el momento de la proclamación de su candidatura hasta tres años después del cese en el cargo.

2. Se le reconoce capacidad suficiente para, bajo el principio de la buena fe, representar y defender los intereses del colectivo de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo y delegaciones de la empresa, para la negociación prevista en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como, en su caso, constituir entre los miembros de la plantilla la comisión negociadora para llevar a cabo el proceso de negociación.

3. Se le reconoce capacidad suficiente para, bajo el principio de la buena fe, representar y defender los intereses del colectivo de las personas trabajadoras de todos los centros de trabajo de la empresa para la negociación de los expedientes de regulación de empleo, en la forma prevista en la legislación vigente.

4. Los Delegados de Personal dispondrán, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y para el ejercicio de sus funciones representativas, de un crédito de horas laborales retribuidas.

5. Las personas trabajadoras, previa comunicación escrita a la Dirección de la empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recaendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

6. Ninguna persona trabajadora, como consecuencia de su actuación sindical, podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa.

7. El principio de respeto máximo a la condición de la persona trabajadora exige la prohibición de cualquier medida empresarial discriminatoria, vejatoria o denigrante.

8. Se garantiza a los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, por faltas graves o muy graves, la instrucción de expediente disciplinario regulado en el artículo 55.1 del E.T. y con las garantías del artículo 68.a) del mismo texto legal, según las siguientes normas:

a.- Redacción de pliego de cargos y notificación al interesado.

b.- El plazo para contestar a dicho pliego de cargos será de 5 días hábiles contados desde el siguiente a la notificación del pliego de cargos.

c.- Propuesta de resolución de la empresa, en el plazo de 10 días o desde el transcurso del plazo si no lo se hubiese presentado, con facultad de la persona trabajadora para su elevación a su central sindical que podrá exponer su criterio en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación al trabajador/a de la propuesta de resolución.

d.- Resolución definitiva de la empresa, en el plazo de 5 días hábiles desde el trámite anterior, que será revisable, a instancia del trabajador/a dentro de los plazos legales ante la Jurisdicción competente; la empresa queda obligada a aportar al Juzgado correspondiente el expediente instruido al efecto.

e.- Sólo se podrá acordar la medida cautelar de suspensión de empleo y sueldo, durante la substanciación del expediente, en el supuesto de que los hechos determinantes del expediente pudiera ser constitutivos de delito, falta y hubiesen sido puestos en conocimiento de los Tribunales competentes, bien por la empresa o de oficio.

8. Comunicación a los Delegados de Personal o Comités de Empresa, de cualquier decisión relativa a las facultades empresariales en materia de organización del trabajo, antes de su implantación, con objeto de que puedan practicar las consultas oportunas sobre si tal decisión es o no ajustada a la Ley.

Artículo 52. Solución de conflictos colectivos.

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión del Convenio como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la Comisión del Convenio.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

En el caso de que la Comisión del Convenio no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios/as mediadores/as, los/las cuales formularán los correspondientes dictámenes.

La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por los/las mediadores/as habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas de los/las mediadores/as y la propuesta de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

En todo caso, las partes se comprometen a utilizar el SERCLA como sistema de solución extrajudicial de los conflictos individuales y colectivos, que surjan en el ámbito del Convenio.

CAPÍTULO XIV. ESTRUCTURA SALARIAL**Artículo 53. Salario Base.**

Es la parte de la retribución fijada para la jornada de trabajo establecida en el artículo 9, en función del Grupo Profesional en que se encuadre el personal. Su cuantía para el 2021, 2022 y 2023, es la que figura en el Anexo I.

Artículo 54. Revisión salarial.

"Para el año 2024 se acuerda un incremento salarial y demás conceptos que se contemplan en el Convenio del IPC real del año 2023, aplicable con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2.024, cuyos importes se recogen en la tabla salarial del Anexo 1 del presente Convenio.

Las diferencias salariales devengadas en el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024, podrán ser abonadas por la empresa en el plazo de dos meses desde la fecha de la publicación del presente Convenio en el B.O.P. de Cádiz.

Para el año 2025 el incremento salarial se ha acordado que sea el del IPC real del año 2024 + 0,7% aplicable desde el 1 de enero de 2.025, con el tope del 3,5% de subida.

En este respecto, las partes acuerdan que los salarios acordados y recogidos en la tabla salarial del anexo 1 para el año 2.025 sean aplicados y abonados por la empresa desde el 1 de enero de 2.025, con independencia de la fecha en la que se produzca la publicación del presente Convenio en el BOP de Cádiz.

Para el año 2026 el incremento salarial será del IPC real del año 2025 + 1,4% aplicable desde el 1 de enero de 2.026, con el tope del 3,5% de subida.”

Artículo 55. Complementos y pluses.

1. Pagas extraordinarias: Se establecen cuatro pagas extraordinarias para todas las categorías profesionales de una mensualidad de salario base Convenio más antigüedad consolidada, cada una, a devengar los días quince o inmediato anterior si aquel fuera festivo, de cada uno de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, excepto para aquellos trabajadores que tuvieran reconocidos otros conceptos incluidos en las Gratificaciones Extraordinarias que les serán respetados. La percepción de las pagas extras será proporcional al tiempo de servicios prestados, en casos de ingresos o ceses.

Las partes acuerdan a su vez que, con el objeto de evitar problemas de tesorería por exceso de disposiciones en las fechas indicadas para el cobro de las pagas extraordinarias, así como facilitar el cobro de la parte proporcional de las mismas mensualmente, se establece el objetivo de que dichas pagas se prorrateen a lo largo de doce mensualidades en el año, coincidentes con los pagos mensuales de nómina, fijándose este criterio como efectivo para todas aquellas nuevas contrataciones que se produzcan.

2. Trabajos tóxicos, penosos y peligrosos: Los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo que realicen cualquier trabajo que esté considerado como tóxico, peligroso o penoso, tienen derecho a percibir un incremento sobre el salario convenio de un 20 % por tal concepto, de conformidad con la normativa vigente sobre la materia.

3. Ropa de trabajo: Las empresas facilitarán la ropa de trabajo necesaria, que habrá de entregarse a los trabajadores para todo el año, de acuerdo con la normativa legal vigente sobre prevención de riesgos laborales.

La empresa se compromete, asimismo, en aplicación de dicha normativa legal vigente, a sustituir el equipo suministrado cuando este se deteriore o pierda las características para las que fue diseñado.

4. Complemento de turnicidad: La realización de la jornada a turnos, conforme a lo establecido en el artículo 10 del presente Convenio, dará derecho a la percepción del complemento de turnicidad fijado en el anexo de este convenio, siendo compatible con el complemento de trabajo nocturno, en el caso que se realizara alguna hora que tenga la consideración de nocturna, y con el abono del complemento de domingo o festivo cuando implique la realización de alguna hora que tenga la consideración de realizadas en domingo o festivo. La duración de los turnos en la jornada de mañana, tarde y noche no podrá superar el límite de 9 horas.

5. Complemento turno especial: Teniendo la partes en cuenta la especial situación que podría afectar a cualquiera de las áreas organizativas como consecuencia de la exigencias horarias de nuestra actividad, se establece que cuando la variación horaria que afecte a la persona trabajadora supere en más de tres horas de la jornada habitual de trabajo establecida en el artículo 11.1, a partir de la cuarta se verán compensado con un complemento denominado de turno especial y consistente en el abono de una cuantía de XX €/por hora, siendo compatible con el complemento de trabajo nocturno, en el caso que se realizara alguna hora que tenga la consideración de nocturna, y con el abono del complemento de domingo o festivo cuando implique la realización de alguna hora que tenga la consideración de realizadas en domingo o festivo

6. Complemento por trabajo en domingos y festivos: Por la prestación de servicios en domingo o festivos se percibirá un complemento por día trabajado en estas circunstancias. Quedarán exceptuados de este complemento aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo habitual quede establecida para los citados días y que así venga reflejado en su contrato de trabajo o haya sido fijado mediante acuerdo entre la persona trabajadora y empresa. El importe de dicho complemento es el establecido en la Tabla Salarial de Anexo I.

7. Complemento por trabajos nocturnos: La jornada nocturna, que será la realizada entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, se compensará económicamente, no pudiendo exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. El importe de dicho complemento es el establecido en la Tabla Salarial de Anexo I.

A los efectos del párrafo anterior, se considera personal nocturno a quien realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a quién prevea que pueda realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual, los cuales quedarán exceptuados de este complemento siempre y cuando así venga reflejado en su contrato de trabajo o haya sido fijado mediante acuerdo entre trabajador/a empresa.

No obstante, y de mutuo acuerdo entre las partes, las horas realizadas en domingo o festivo y nocturnas se podrán compensar mediante descanso retribuido en la proporción establecida en el artículo 15 del presente Convenio Colectivo, debiendo fijarse el disfrute del descanso compensatorio dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

8. Complemento de puesto de trabajo: (Servicios a buques fondeados, en navegación o fuera de límites).

Los trabajadores que deban realizar servicios a buques fondeados, en navegación o fuera de límites percibirán, sobre el sueldo que les corresponda según su categoría, un complemento adicional cuyo importe se establecerá de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

Artículo 56. Factores y evaluación para el cumplimiento de objetivos.

Las partes firmantes se comprometen durante la vigencia del presente convenio, según lo dispuesto en el artículo 24.9 del presente Convenio, a desarrollar de común acuerdo de un conjunto de procedimientos y sistemas de evaluación profesional, los cuales permitirán poner en práctica un sistema de valoración adecuado de la labor realizada por cada persona trabajadora. De la correcta aplicación de esta evaluación y valoración se derivará un beneficio tanto para la empresa, por la mejora de su productividad, como para

la persona trabajadora, ya que ese aumento de productividad deberá tener su reflejo en los correspondientes incentivos de aplicación directa a las percepciones de la plantilla.

Artículo 57. Complemento de enfermedad y accidente:

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa abonará a sus trabajadores/as la diferencia que existe entre lo que perciba de la Seguridad Social y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará el 50 % de la diferencia que existe entre lo que perciba de la Seguridad Social y lo que por base global cotizase o le correspondiese cotizar.

Estos beneficios se abonarán a la persona trabajadora durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas.

Las empresas tendrán la facultad de que por los médicos a su servicio puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios los trabajadores que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesario.

Artículo 58. Desplazamientos y Dietas.

1. Gastos de viaje: Es la cantidad que se abonará por la utilización de cualquier medio de transporte por razón del servicio. Comprende la indemnización por el importe del billete o pasaje utilizado, dentro de las tarifas correspondientes a clase turista o similar.

En los desplazamientos podrán utilizarse vehículos particulares, quedando fijada la cuantía de la indemnización en 0,30 € por kilómetro si se trata de automóviles y 0,125 € si se tratase de motocicletas.

2. Dietas: es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia fuera de la residencia habitual, con motivo de los desplazamientos por comisión de servicios (no por los desplazamientos inherentes a la comisión de los trabajos para los que haya sido contratado). Comprende los gastos de manutención y los importes máximos que por gastos de alojamiento se podrán percibir día a día, establecidos en las siguientes cuantías:

a) Por manutención: 41,20 €.

b) Por alojamiento: Importe de los gastos que se justifiquen previo acuerdo con la empresa.

3. En las comisiones cuya duración sea tal que no comprenda el horario habitual de las tres principales comidas, se abonará lo que corresponda en concepto de indemnización por cada una de ellas, en función del siguiente porcentaje:

a) Desayuno: 6% del gasto total de manutención.

b) Comida: 47% del gasto total de manutención.

c) Cena: 47% del gasto total de manutención.

Para la debida actualización de las cantidades antes reseñadas, se incrementarán anualmente en el mismo porcentaje que el fijado para el resto de conceptos en el artículo 54 del presente convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera: Salario nuevo ingreso

Como medida de mejora de la empleabilidad y teniendo en cuenta el tiempo necesario para la adecuación progresiva de los conocimientos y habilidades de los trabajadores a los requerimientos del puesto de trabajo las partes acuerdan fijar un salario de nuevo ingreso, de carácter temporal, que retribuirá la contratación inicial del empleado, de acuerdo a los criterios y clasificación establecidos en el art.29 en el denominado Grupo profesional de nuevo ingreso. Este salario no será de aplicación cuando el trabajador/a hubiera estado vinculado laboralmente a la empresa o grupo de empresas con carácter previo bajo cualquier modalidad de contratación, concluida la puesta a disposición, formación o en prácticas.

A partir de la fecha de la firma del presente texto articulado se fija un salario de nuevo ingreso, establecido en el anexo I para cada uno de los grupos profesionales por el período máximo determinado en dicho anexo de acuerdo con el grupo profesional asignado. Las pagas extraordinarias se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado y se abonarán en función del salario que se perciba en el momento de su liquidación.

Disposición transitoria segunda. Garantía salarios.

En el supuesto de que, como consecuencia de la actualización por parte de las autoridades competentes del Salario Mínimo Interprofesional, o por negociación del convenio colectivo del sector Agencias Marítimas de la provincia de Cádiz (APEMAR), en alguna de las categorías del convenio la retribución computable fuera, en cómputo anual, inferior a los mínimos establecidos por la normativa laboral, se procederá a la actualización que permita su adaptación a dichos mínimos legales.

Disposición adicional tercera: Extinción de Contrato por Jubilación.

En aplicación de lo regulado en la Disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, se establece que, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, la empresa podrá extinguir el contrato de trabajo de aquellas personas trabajadoras cuando cumplan una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Se debe garantizar el relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Disposición adicional cuarta: Desarrollo.

Dadas las limitaciones que el texto de un convenio colectivo conlleva, no pudiendo extenderse su contenido más allá de una regulación básica tanto sobre los elementos mínimos establecidos por la normativa de aplicación, como de aquellos otros puntos que las partes han determinado como necesarios, la Comisión del presente convenio, una vez constituida conforme a los criterios establecidos en el artículo 7, se compromete a desarrollar de común acuerdo todos aquellos procedimientos que se hagan necesarios para facilitar tanto la mejor comprensión de su contenido, como para regular todos aquellos aspectos que queden fuera del mismo y que sirva para garantizar los derechos y deberes de cada una de las partes.

Cádiz, a 16 de enero de 2.025.

Por la representación de la Empresa. Por la Representación de los Empleados. Por el Asesor Laboral y Secretario. Firmas.

ANEXO I.
TABLAS SALARIALES AÑOS 2024 Y 2025

GRUPO PROFESIONAL		2024	2025
1º		SALARIO MENSUAL	
NIVEL A	RESPONSABLE/ JEFE/A DE SERVICIO	2.175,79 €	2.251,94 €
NIVEL B	JEFE/A DE AREA	1.930,67 €	1.998,24 €
2º			
NIVEL A	OFICIAL DE AREA	1.671,89 €	1.730,41 €
NIVEL B	ENCARGADO/A DE OFICIO	1.546,43 €	1.600,55 €
NIVEL C	OFICIAL 1ª	1.463,48 €	1.514,71 €
3º			
NIVEL A	ENCARGADO/A DE ALMACEN	1.365,88 €	1.413,68 €
NIVEL A	OFICIAL 2ª	1.365,88 €	1.413,68 €
NIVEL A	CONDUCTOR/A VEHICULOS PESADOS >3500 kgs	1.365,88 €	1.413,68 €
NIVEL A	CONDUCTOR/A VEHICULOS LIGEROS/MANIPULANTE (<3500 kgs)	1.365,88 €	1.413,68 €
NIVEL B	AUXILIAR DE AREA 1ª	1.298,03 €	1.343,46 €
NIVEL B	COMERCIAL	1.298,03 €	1.343,46 €
NIVEL C	PEON/A - MOZO/A	1.298,03 €	1.343,46 €
4º			
NIVEL A	VENDEDOR/A	1.288,22 €	1.333,31 €
NIVEL A	AUXILIAR DE AREA 2ª	1.288,22 €	1.333,31 €
NIVEL A	TELEFONISTA / RECEPCIONISTA	1.288,22 €	1.333,31 €
NIVEL A	AUXILIAR DE PRODUCCION	1.288,22 €	1.333,31 €
NIVEL B	PERSONAL DE LIMPIEZA	1.288,22 €	1.333,31 €
NIVEL B	MENSAJERO/A	1.288,22 €	1.333,31 €
NIVEL B	PORTERO/A - VIGILANTE	1.288,22 €	1.333,31 €
Pluses y complementos			
TURNICIDAD	3,98 €/HORA	4,12 €/HORA	
TURNO ESPECIAL	3,98 €/HORA	4,12 €/HORA	
DOMINGOS Y FESTIVOS	7,98 €/HORA	8,26 €/HORA	
NOCTURNO	5,97 €/HORA	6,18 €/HORA	
AYUDA ESCOLAR	171,28 €	177,27 €	
Nuevo Ingreso			
NUEVOINGRESO 1º TRIMESTRE	75% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional		
NUEVOINGRESO 2º TRIMESTRE	85% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional		
Contrato en práctica y formación			
PRIMER AÑO	60% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional		
SEGUNDO AÑO	75% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional		
TERCER AÑO (solo formación)	75% de la retribución fijadas en las tablas salariales para cada categoría profesional		

Por la representación de la Empresa. Firmas. Por la Representación de los Empleados. Firmas. Por el Asesor Laboral y Secretario. Firmas.

Nº 20.368

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

CONVENIO O ACUERDO: UTE COSTA BALLENA

Expediente: 11/01/0022/2025

Fecha: 05/02/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: CARLOS RODERO GINES

Código 11101941012025.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO de la empresa UTE COSTA BALLENA, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos

Colectivos de trabajo el 27/01/2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO de la empresa UTE COSTA BALLENA, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 5 de febrero de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE URDRABALLENA CON SU PERSONAL ADSCRITO AL SERVICIO DE RSU EN COSTA BALLENA 2024-2026
CAPITULO I – NORMAS GENERALES

Art. 1º - ÁMBITO FUNCIONAL, PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo es de ámbito de empresa y regula las relaciones laborales de la empresa UTE URDRABALLENA, concesionaria del Servicio de RSU en la urbanización de Costa Ballena, con sus trabajadores/as adscritos al servicio y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores/as/as en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

Art. 2º - AMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026. Respecto a los efectos económicos del presente convenio, entrarán igualmente en vigor el 1 de enero de 2024, por lo que las cantidades correspondientes a los atrasos generados por este concepto se abonarán en la nómina del mes siguiente a su firma.

El Convenio se prorrogará de año en año en todo su contenido si no es denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de antelación.

Independientemente de lo establecido en el artículo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, el convenio colectivo mantendrá su vigencia.

Art. 3º - CONDICIONES

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en su cómputo anual, sin que sea posible la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

Art. 4º - COMPENSACION Y ABSORCION

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, contratos individuales, sólo podrán afectar las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas; en caso contrario, serán compensadas y absorbidas estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones pactadas, salvo los que pudiesen establecerse en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Art. 5º - COMISION PARITARIA

Se crea una Comisión Mixta de vigilancia en la aplicación e interpretación del Convenio integrada por un representante de la Empresa y un miembro de la representación legal de las personas trabajadoras, pudiendo asistir a sus reuniones, con voz pero sin voto, los asesores que sus componentes designen.

Esta Comisión se reunirá a instancia de parte, celebrándose dicha reunión dentro de los siete días siguientes a su convocatoria. Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.

- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 c) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio y que puedan afectar a su contenido, a fin de adaptarlas al espíritu global del Convenio.
 d) En caso de que el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores finalice sin acuerdo, se someterá a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. De no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico con el fin de solventar la discrepancia surgida.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo cualquier cuestión litigiosa de carácter individual o colectivo deberá someterse inexcusablemente al intento de conciliación en el seno de la Comisión Paritaria.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria deberán de adoptarse por acuerdo conjunto de ambas partes, en el plazo máximo de diez días a contar del día siguiente a la que hubiere sido solicitada.

Art. 6º - 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 cualquiera de las modalidades de contratación de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, se llevará a cabo en los términos indicados en la legislación laboral vigente en cada momento, así como, en el Capítulo XI del Convenio General del sector limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

La empresa, a la finalización del servicio, entregará a los trabajadores/as afectados del servicio una carta donde constará las condiciones de trabajo (antigüedad, salario, categoría laboral, etc.), a los efectos de que el nuevo adjudicatario le reconozca sus derechos, subrogándose en sus contratos de trabajo, conforme a lo establecido en el apartado anterior.

Al término de la concesión de cualquier contrata, los trabajadores/as de la misma que estuviesen fijos o por contrato, entrarán a la nueva contrata o contratas, respetándose todos sus derechos y obligaciones.

Art. 7º - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Es compromiso de las partes el velar por la adopción de aquellas medidas promulgadas con rango de Ley, que ya existen o se dicten en el futuro, tendentes a conciliar la vida familiar y laboral en las personas trabajadoras, con especial atención a todos aquellos aspectos relacionados con la mujer, embarazo, lactancia y cuidado de los hijos o personas mayores.

Afectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones que la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

Sin perjuicio de todo lo anterior, en materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa URBASER, S.A., suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (CC.OO. y U.G.T.), cuyas líneas de actuación empresarial persiguen asegurar la ausencia de todo tipo de discriminación, posibilitando la contratación, formación y promoción de toda persona que, con independencia de su sexo, reúna las aptitudes necesarias para desempeñar las funciones propias de cada puesto de trabajo, cualquiera que sea su nivel jerárquico.

Art. 8º - BUENA FE CONTRACTUAL Y SIGILO PROFESIONAL

En aras de la buena fe contractual, los trabajadores/as y sus representantes se hayan comprometidos en el cumplimiento de las naturales obligaciones de sigilo profesional, en todas aquellas cuestiones que sean de carácter reservado que puedan perjudicar los intereses empresariales.

CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 9º - JORNADA DE TRABAJO

Se establece una jornada laboral de lunes a domingo de 40 horas semanales computadas en promedio anual, con un descanso intermedio de veinticinco minutos diarios de bocadillo, considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Se regulará una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí de hasta 5 jornadas anuales infraccionables, con carácter recuperable, en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida, de forma justificada, a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores de sesenta y cinco años, discapacitados, en ambos casos con grado de dependencia reconocido y hasta primer grado de consanguinidad o afinidad e hijos menores de doce años, en los términos que en cada caso se determine.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al entrar como al salir del centro de trabajo, el trabajador/a se encuentre uniformado y en disposición de realizar su labor. Pactando las partes, que el número de horas de trabajo efectivo pueda superar las nueve horas diarias.

Art. 10º - HORAS EXTRAORDINARIAS

La realización de las horas extraordinarias son voluntarias, salvo las contempladas en el artículo 38, con el límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad y sin perjuicio de las horas extraordinarias a realizar por razones de fuerza mayor, se considerarán horas extraordinarias de realización obligatoria todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza

del trabajo de que se trata, debiéndose respetar el límite establecido en el artículo 35.2 E.T.

La cuantía establecida para las citadas horas será la establecida en el anexo I.

Art. 11º - CONTRATACIÓN

Con independencia de lo contenido en el presente artículo, el ingreso al trabajo se realizará en todo caso con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Art. 12º - TRABAJOS EN DOMINGOS Y FESTIVOS

1.- Debido al carácter público del servicio que se realiza, cuando tengan que prestarse servicios en festivos por imperativos o necesidades del servicio, se compensará con un plus por día efectivo de trabajo de 25 € y un día compensatorio de descanso.

Dicho día de descanso compensatorio, será acordado su disfrute de mutuo acuerdo, pudiéndose acumular al periodo vacacional.

2.- Igualmente se considerarán festivos especiales los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre, de manera que para estos días se creará un sistema de guardia al objeto de que haya personal disponible, percibiendo por dicha disponibilidad únicamente la cuantía económica del festivo, de manera que si por necesidades del servicio la persona de guardia tuviera que desplazarse al centro, sería compensado con el día compensatorio.

3.- Del mismo modo para los casos en los cuales se preste servicio en domingos, se compensará económicamente con 25€, sin día compensatorio de descanso.

4.- No será de aplicación lo estipulado en este artículo, al personal que en su contrato de trabajo quede estipulado que prestará sus servicios expresamente los domingos y/o festivos.

Art. 13º - VACACIONES

El periodo de vacaciones anuales a disfrutar durante el año en curso será de 30 días naturales o 22 días laborables, en proporción al tiempo trabajado durante el año natural, las cuales se disfrutarán distribuidas linealmente en el período comprendido entre el 1 de septiembre y el 30 de junio, excluyendo su disfrute en los meses de julio y agosto por necesidades del servicio, por dicho motivo las vacaciones serán de 32 días naturales o 24 días laborables.

No obstante, la empresa se compromete excepcionalmente, y previa a la aprobación del calendario de vacaciones, a estudiar alguna solicitud cuyo periodo de disfrute o parte de éste, este dentro del periodo excluido, en cuyo caso no se tendrá derecho a los días compensatorios de vacaciones.

Las vacaciones no comenzarán a disfrutarse en domingos, festivos ni en día de descanso.

Para una mejor organización de los servicios y vista a la organización de las vacaciones por parte del personal, las partes acuerdan que el calendario de vacaciones quede programado dentro del primer trimestre del año en curso.

Art. 14º - LICENCIAS Y PERMISOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
 b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Para los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el permiso podrá ser disfrutado en días no consecutivos o inmediatos al acto, siempre que perdure la hospitalización o el reposo domiciliario.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la legislación vigente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Un día por matrimonio de hijo o hija.

i) Un día al año por asuntos propios no acumulable a vacaciones, cuya fecha de disfrute deberá preavisarse con la antelación suficiente.

j) El día 3 de noviembre se considerará festivo, no obstante las partes acuerdan su sustitución por un día de asuntos propios, el cual ya ha sido considerado en el punto anterior, siendo un total de 1 día de AA.PP.

Art. 15º - MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

LACTANCIA.

Según el art. 45.1.e) ET el contrato de trabajo también se puede suspender por riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses en los términos previstos en el art. 48.7 ET.

En caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples la duración del permiso o reducción de la jornada ha de multiplicarse por el número de hijos habido en cada ocasión.

La suspensión del contrato finalizará el día que el lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (art. 48.7 ET).

El permiso o reducción por cuidado del lactante da derecho a una hora de ausencia del trabajo a lo largo de la jornada, que podrán dividirse en dos fracciones o bien una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad, pudiendo ser acumulada esta reducción de media hora en jornadas completas que se disfrutarán inmediatamente a la finalización de la suspensión por maternidad o paternidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Art. 16º - EXCEDENCIA VOLUNTARIA Y POR CUIDADO DE HIJOS

1. Las personas trabajadoras, con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador si hubieran transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El personal excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar función, tarea o especialidad a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, y siempre que lo solicite con al menos un mes de antelación al término de la excedencia.

No obstante, el personal excedente conservará el derecho al reingreso en su puesto de trabajo en las excedencias voluntarias con duración de cuatro meses a un año, siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto/a causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deberán ser motivadas y comunicadas por escrito al trabajador, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, en los términos establecidos en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, área funcional y/o especialidad profesional equivalente.

No obstante, cuando el trabajador tenga reconocida la condición de miembro de familia numerosa general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, y en caso de familia numerosa especial, hasta un máximo de dieciocho meses, de conformidad con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Durante el período de excedencia el trabajador no podrá prestar sus servicios en otra empresa que se dedique a la misma actividad. Si así lo hiciera, perderá automáticamente su derecho de reingreso.

4. En las excedencias pactadas se estará a lo que establezcan las partes.

Art. 17.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercerla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su grupo profesional o competencia profesional.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores/as, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

CAPITULO III – CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 18º - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Las partes pactan las siguientes remuneraciones salariales para la vigencia del convenio, siendo las figuras en el Anexo I:

- Año 2024. Se establece un incremento según tablas salariales, siendo incrementada la paga de marzo.

- Año 2025. Incremento salarial del 1%, así como la equiparación de la paga de marzo en cuantía al resto de pagas.

- Año 2026. Incremento salarial del 2,25%, el cual quedara repartido en los siguientes términos:

- 1,75% sobre tablas salariales.
- 0,5% destinado a la creación de una nueva paga de octubre.

Art. 19º - SALARIO BASE

Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal por unidad de tiempo, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

La cuantía será la establecida en la tabla salarial anexa para cada categoría.

Art. 20º - PLUS DE PENOSIDAD - TOXICIDAD - PELIGROSIDAD

Aquellas categorías que se determinan en la tabla salarial anexa del presente Convenio percibirán un complemento de Penosidad, Toxicidad y Peligrosidad cuya cuantía será del 20% del Salario Base mensual.

Art. 21º - PLUS DE TRANSPORTE

Es el establecido en la tabla salarial anexa para cada categoría y tiene el fin de compensar los gastos que deben realizar los trabajadores/as como consecuencia de los desplazamientos al centro de trabajo. Se abonará en 11 mensualidades.

Art. 22º - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se establece que todo el personal comprendido en este Convenio, percibirá tres pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- Cuantía: Será la determinada en las tablas salariales anexas.
- Denominación: Las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de Paga de Verano, Navidad y Marzo.
- Fecha de abono: Verano, 30 de junio; Navidad, el día 30 de diciembre y Marzo, el 30 de marzo.
- Período de devengo: Las citadas pagas se devengarán durante los doce meses anteriores a la fecha de su abono.

A partir del año 2026, se creará una nueva paga extraordinaria denominada Paga de Octubre, por la cuantía establecida en las tablas salariales anexas, cuya fecha de abono será el 30 de octubre, cuyo periodo de devengo serán los doce meses anteriores a la fecha de abono.

Art. 23º - PLUS DE NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintiuna y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica consistente en el 25% del Salario Base diario (salario base mensual dividida entre 30 días).

Si bien la cuantía reflejada en la tabla salarial corresponde a un día de trabajo completo, este plus se percibirá proporcionalmente en función de las horas efectivamente trabajadas en dicho periodo nocturno.

Art. 24º - ANTIGÜEDAD

Se establece un complemento de antigüedad para toda la plantilla el cual se registrará por lo dispuesto en el artículo 31 del VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua (BOE 3 de octubre de 2019, núm. 238) y en el futuro por los sucesivos convenios estatales de agua a todos los efectos.

Art. 25º - PERIODO DE PRUEBA

1. Con carácter general, se acuerda un periodo de prueba de duración para el personal de dos meses.

El empresario y el trabajador/a están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

CAPITULO IV –CLASIFICACION PROFESIONAL

Art. 26º - CLASIFICACION PROFESIONAL

El personal, tanto el que actualmente presta sus servicios en la empresa como el que se contrate en el futuro, será clasificado profesionalmente en razón a las funciones que desempeñe o trabajo que realice, de acuerdo con las definiciones de grupos y funciones profesionales contempladas en el Capítulo V del Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 octubre de 2024, núm. 258).

Asimismo, todo trabajador/a está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones, permisos de todo tipo, naturaleza y clase, capacitaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la normativa vigente.

Todo el personal de la Empresa estará sujeto a la movilidad funcional, en los términos establecidos legalmente, según las necesidades a cubrir en los distintos servicios.

Si como consecuencia de las necesidades del servicio, interinidades, vacaciones, etc., una persona trabajadora tuviese que realizar funciones superiores a las de su función profesional, el trabajador/a percibirá la diferencia salarial correspondiente, sin que ello suponga, independientemente del tiempo, un ascenso por acumulación de horas trabajadas en la categoría superior.

CAPITULO V –MEJORAS ASISTENCIALES

Art. 27º - FORMACIÓN PROFESIONAL

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de actividades formativas que favorezcan la capacidad de adaptación de los trabajadores/as y que contribuya al mantenimiento y mejora del empleo.

Asimismo, dará la formación necesaria en cumplimiento del artículo 19, apartados 1 y 2, de la Ley 31/1995, en materia de prevención de riesgos laborales.

Art. 28º - JUBILACIÓN ORDINARIA Y JUBILACION PARCIAL

1.- El personal accederá a la jubilación ordinaria con carácter obligatorio, siempre que reúna los requisitos necesarios de edad y período de carencia que en cada momento determine la legislación vigente (Disposición adicional décima E.T.), así como lo dispuesto en la Disposición Adicional 3ª del convenio general del sector.

2.- Por acuerdo entre empresa y trabajador/a, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador/a que reúna los requisitos legales podrá acceder a la jubilación parcial en aplicación de la normativa contenida en el artículo 215 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y restantes disposiciones concordantes, así como, las posteriores que pudiesen modificarlas o sustituirlas.

El régimen de prestación laboral del jubilado parcial, descanso y vacaciones, será el que establezca la empresa para dicho trabajador/a.

3.- En todo lo no reflejado expresamente en éste artículo se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada.

4.- Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

CAPÍTULO VI – SALUD LABORAL

Art. 29º - MARCO NORMATIVO

Partiendo de lo establecido en la Constitución Española y en las disposiciones específicas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, el marco legal en materia de Seguridad y Salud será el formado por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que desarrolla dicha Ley, en especial y con carácter general, el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

Art. 30º - OBLIGACIONES DE LA EMPRESA Y TRABAJADORES/AS

Las actuaciones en materia de prevención tendrán por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigidas a elevar el nivel de protección de seguridad y salud de los trabajadores/as en el trabajo.

La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de los trabajadores/as a través de sus representantes en materia de prevención, con sujeción a la normativa vigente.

La Empresa mantendrá una política activa de prevención de riesgos de sus trabajadores/as, mediante la aplicación y desarrollo de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales. En consecuencia, ambas partes manifiestan su intención de hacer lo posible por evitar los riesgos y combatirlos en su origen, evaluar los riesgos inevitables mediante la elaboración de un plan de prevención y en función de todo lo anterior planificar la acción preventiva.

Art. 31º - VIGILANCIA DE LA SALUD

La empresa conforme a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de Noviembre (B.O.E. n.º: 269 de 10 de Noviembre de 1995) y demás normas de general aplicación en la materia, garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo se podrá llevar a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento, por lo que la renuncia a dicho reconocimiento se efectuará por escrito.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

El resultado de dicho reconocimiento se entregará a cada trabajador/a con todas las garantías de confidencialidad.

Art. 32º - PERMISO DE CONDUCIR.

Ante la retirada del carné de conducir a los conductores en el desempeño de sus funciones o "in itinere", salvo casos de conducción bajo influencia de drogas tóxicas, estupefacientes o bebidas alcohólicas, la negativa a realizar los controles que para detectar dichas circunstancias requiera la autoridad competente, la privación que sea causa de un delito contra la seguridad del tráfico o un hecho intencionado, así como cualquier otro comportamiento de la persona trabajadora que sea considerado un delito doloso o comportamiento reincidente, la empresa se compromete, a mantener a su trabajador/a en un puesto de trabajo dentro de grupo profesional siempre que fuese posible, respetando la retribución que le corresponda conforme convenio y el trabajo y función profesional que durante el tiempo de retirada de carné desempeñe.

Cuando para el desarrollo de su actividad, al trabajador/a le sea obligatorio disponer de la correspondiente autorización –permiso de conducir específico para el trabajo encomendado– y este sea susceptible de ser cancelado temporal o definitivamente, el trabajador/a está obligado a informar por escrito en todo momento a la empresa de las incidencias que se produzcan respecto a dicha autorización.

A los efectos de lo antes descrito, y sin eludir la obligación de informar sobre cualquier variación que pudiese sufrir la habilitación que le permite la conducción de vehículos, la persona trabajadora que en el momento cuando se le solicitara por la empresa, el trabajador/a facilitará original o fotocopia compulsada de su permiso de conducción que le permita el manejo de los vehículos propios del servicio, firmando si así se le requiriese, fotocopia del dicho permiso junto con declaración jurada a través de la cual se declare la plena validez del mismo al no encontrarse anulado, intervenido, revocado o suspendido. La empresa estará autorizada en cualquier momento como parte del contrato laboral que le une al trabajador/a podrá a realizar cuantas gestiones considere oportunas con el fin de verificar o comprobar la certeza de lo declarado y de la validez en cada momento del permiso de conducir necesario para el cumplimiento del trabajo encomendado y la relación laboral.

Dicho artículo será extensible a cualquier otro carnet necesario para el trabajo encomendado, por ejemplo, el C.A.P (Certificado de Aptitud Profesional) o cualquier otro de futuras normativas.

Art. 33º - OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES/AS

Las obligaciones de los trabajadores/as están contenidas fundamentalmente en el art. 29 de la L.P.R.L. y en el art. 19 del E.T.

El incumplimiento por los trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos previstos en el art. 58.1 del E.T.

Art. 34º - GARANTIAS SINDICALES

Los/as trabajadores/as/as tienen derecho a celebrar asambleas, fuera del horario de trabajo, en el recinto del centro de trabajo previa autorización de la empresa.

Para asuntos sindicales de importancia, que requiriesen el asesoramiento de los Sindicatos o Centrales Sindicales, se posibilitaría el acceso a los centros de trabajo a Representantes Sindicales, no perteneciente a la empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Los delegados de personal podrán, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa, informar a sus compañeros sobre cuestiones laborales y sindicales en el ámbito del centro de trabajo. Asimismo, podrán fijar comunicados de carácter laboral y sindical en el tablón de anuncios habilitado por la empresa.

Para el uso de las citadas horas, se dará cuenta a la Empresa con una antelación mínima de 24 horas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 1ª

En el redactado del presente Convenio Colectivo se hará uso del género neutro ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de la diferencia de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 2ª

Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rijan cada acto.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 3ª

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán en función de la jornada que se realice, de modo que se estará al principio de proporcionalidad en relación a la jornada efectiva de trabajo contratada, a excepción de lo preceptuado en el artículo 21.

DISPOSICIÓN ADICIONAL 4ª

Suscrito el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (DOE n.º 42 de 16 de abril), referido al ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por la Confederación Empresarial Regional Extremeña (CREEX), en representación de las empresas, de una parte, y por la Unión General de Trabajadores/as de Extremadura (UGT) y de Comisiones Obreras (CCOO), en representación de los trabajadores/as, de otra, las partes objeto de este convenio acuerdan de forma incondicional y total adherirse al referido Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de Aplicación. De igual forma las partes integrantes del Convenio darán traslado de esta adhesión al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura y a las Organizaciones firmantes del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no regulado en el presente Convenio Colectivo y fuera siempre de las materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 octubre de 2024, núm. 258) y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente acuerdo deroga y sustituye al ACUERDO COLECTIVO EXTRAESTADUTARIO ENTRE LA UTE URDRA BALLENA Y LA SECCION SINDICAL CNT EN EL CENTRO DE TRABAJO EN COSTA BALLENA (CADIZ) 2020-2023, así como a cualquier acuerdo colectivo previo alcanzado hasta la fecha.

ANEXO I

2024							
Categoría	Salario base	P. tóxico (20%)	Plus Transporte	Pagas extras navidad-verano	Pagas extra marzo	TOTAL AÑO	
Peón	1.094,66	218,93	52,69	1.094,66	820,99	19.352,99 €	
Conductor	1.151,10	230,22	52,69	1.151,10	863,33	20.321,02 €	
2025							
Categoría	Salario base	P. tóxico (20%)	Plus Transporte	Pagas extras navidad-verano	Pagas extra marzo	TOTAL AÑO	
Peón	1.105,61	221,12	53,22	1.105,61	1.105,61	19.822,92 €	
Conductor	1.162,62	232,52	53,22	1.162,62	1.162,62	20.814,88 €	
2026							
Categoría	Salario base	P. tóxico (20%)	Plus Transporte	Pagas extras navidad-verano	Pagas extra marzo	Paga extra octubre	TOTAL AÑO
Peón	1.124,95	224,99	54,15	1.124,95	1.124,95	99,11	20.268,93 €
Conductor	1.182,96	236,59	54,15	1.182,96	1.182,96	104,07	21.283,22 €
2024							
Categoría	HORAS EXTRAS		DOMINGOS Y FESTIVOS				
Peón	10,00		25,00				
Conductor	10,00		25,00				
2025							
Categoría	HORAS EXTRAS		DOMINGOS Y FESTIVOS				
Peón	12,00		25,25				
Conductor	12,00		25,25				
2026							
Categoría	HORAS EXTRAS		DOMINGOS Y FESTIVOS				
Peón	12,27		25,82				
Conductor	12,27		25,82				

Firmas.

Nº 20.683

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ**ÁREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**

ACUERDO FORMALIZACIÓN MODIFICACIÓN CONVENIO DE COLABORACIÓN SUSCRITO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE BARBATE Y LA DIPUTACION PROVINCIAL DE CÁDIZ

De una parte, la Diputación Provincial de Cádiz representada por Sebastián Hidalgo Hidalgo, Vicepresidente Quinto de la Diputación Provincial de Cádiz, Diputado Delegado de Desarrollo Local, Asistencia a Municipios y Servicios de Recaudación y Gestión Tributaria, en uso de las atribuciones conferidas por la Presidenta (Decretos de fecha 17 de octubre y 28 de julio de 2023).

De otra parte, D. Miguel Francisco Molina Chamorro, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Barbate (en adelante, el Ayuntamiento).

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad y legitimación suficiente para la suscripción del presente acuerdo y en su virtud

EXPONEN**1.- ANTECEDENTES**

Primero.- Conocidas las delegaciones/encomiendas vigentes instrumentadas a través del siguiente convenio:

Convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Barbate y la Diputación Provincial de Cádiz para la recaudación de los tributos y demás ingresos de Derecho Público, regularización fiscal así como para la tramitación de expedientes sancionadores por infracciones a la normativa de tráfico vial urbano de fecha 6 de abril de 2016.

Segundo.- Conocida la aprobación por la Diputación Provincial de Cádiz de la Ordenanza Reguladora de las Relaciones Interadministrativas derivadas de la Delegación de Competencias o Encomienda de Funciones a la Diputación Provincial de Cádiz para su ejercicio por el Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria (SPRYGT) publicada en el BOP de Cádiz nº 12, de 19 de enero de 2022 (ORRI en adelante).

Tercero.- Visto que de la Disposición adicional segunda de la misma se desprende que se regirán por lo dispuesto en la ORRI las relaciones con entidades delegantes/encomendantes basadas en convenios adaptados a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

Cuarto.- Que el artículo 6 de la ORRI enumera las materias que son objeto de convenio de ejecución siendo éstas, las que tanto el Ayuntamiento de Barbate como la Diputación Provincial de Cádiz, tienen intención de modificar.

Quinto.- La citada modificación consiste en el incremento de un funcionario mediante la fórmula 3.a 1) de la ORRI y encuentra su fundamento en una necesidad de reducir el pendiente de cobro con una mayor recaudación para el mencionado municipio, requiriendo por ello la adopción de medidas que propicien la consecución de tales objetivos, garantizando el cumplimiento de los principios de eficacia, eficiencia y economía que rigen el proceder de las Administraciones Públicas, conforme dispone el artículo 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Sexto.- Que el artículo 6.2 de la ORRI establece que los convenios a los que se refiere el citado artículo se aprobarán por la Presidencia o el órgano con competencias delegadas sobre la materia y que por tanto ha de ser el mismo que apruebe la modificación objeto del presente acuerdo.

Séptimo.- Vistos los artículos 47 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Octavo.- Conocida la Instrucción de la Presidencia de la Diputación Provincial de Cádiz sobre la tramitación de convenios y protocolos generales de actuación de fecha 18/12/2020.

Noveno.- Examinado el contenido del convenio que se modifica resulta conforme a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, la ORRI y el resto de normativa que resulta de aplicación.

ACUERDAN

Primero.- Modificar la cláusula "13.1 Provisión de recursos humanos necesarios" del convenio de colaboración entre el Ayuntamiento de Barbate y la Diputación Provincial de Cádiz de fecha 6 de abril de 2016, quedando con el siguiente tenor literal:

"DECIMOTERCERA.- APORTACIÓN DE RECURSOS

...

13.1 Provisión de recursos humanos necesarios

De conformidad con el artículo 3 de la ORRI, el régimen específico del personal que presta servicios al amparo del presente convenio de ejecución es el siguiente:

Seis empleados públicos municipales a través de la fórmula 3.a.1.

El resto de los medios humanos a través de la fórmula 3. b)."

Segundo.- La presente modificación tendrá efectos desde el 1 de enero de 2025.

Tercero.- Proceder, por la Diputación, a la publicación del acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia y en el portal de transparencia para su general conocimiento.

11/2/25. Sebastián Hidalgo Hidalgo. Firmado. Miguel Francisco Molina Chamorro. Firmado.

Nº 20.701

ÁREA DE DESARROLLO LOCAL, ASISTENCIA A MUNICIPIOS Y SERVICIOS DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA**UNIDAD DE RECAUDACION SANLUCAR DE BARRAMEDA****ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO****EDICTO**

D. Ignacio García de Quirós Pacheco, Jefe de la Unidad de Recaudación de Sanlúcar de Barrameda del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Excmo. Ayuntamiento de Sanlúcar de Barrameda, titular de los valores de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes

CONCEPTOS:

IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES URBANOS – PLAZO DE INGRESO: del 01 de julio hasta el 05 de septiembre de 2025, ambos inclusive.

IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES RÚSTICOS – PLAZO DE INGRESO: del 01 de julio hasta el 05 de septiembre de 2025, ambos inclusive.

IMPUESTO SOBRE BIENES INMUEBLES DE CARACTERÍSTICAS ESPECIALES: del 01 de julio hasta el 05 de septiembre de 2025, ambos inclusive.

IMPUESTO SOBRE ACTIVIDADES ECONÓMICAS – PLAZO DE INGRESO: del 01 de julio hasta el 05 de septiembre de 2025, ambos inclusive.

IMPUESTOS SOBRE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA – PLAZO DE INGRESO: del 01 de abril hasta el 23 de junio de 2025, ambos inclusive.

TASA POR OCUPACIÓN DE LA VÍA PÚBLICA CON ESCAPARATES – PLAZO DE INGRESO: del 01 de julio hasta el 05 de septiembre de 2025, ambos inclusive.

TASA POR ENTRADA DE VEHÍCULOS (VADOS) – PLAZO DE INGRESO: del 01 de julio hasta el 05 de septiembre de 2025, ambos inclusive.

TASA POR OCUPACIÓN DE LA VÍA PÚBLICA CON QUIOSCOS – 2º SEMESTRE 2024 – PLAZO DE INGRESO: del 01 de abril hasta el 23 de junio de 2025, ambos inclusive – **1º SEMESTRE 2025 – PLAZO DE INGRESO:** del 01 de julio hasta el 05 de septiembre de 2025, ambos inclusive.

MODALIDADES DE PAGO

El pago podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en días laborables y en horario de caja.

Mediante bizum o tarjeta bancaria

- A través de la app “DipuPay” disponible en Google Play y App Store.

- A través de nuestra Sede Electrónica, en: <https://sprygt.dipucadiz.es/pago-de-deudas> (Accediendo con certificado/cl@ve o accediendo sin identificar).

Mediante pago aplazado

- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria.

- A través de un plan personalizado de pago.

Mediante pago en entidades de crédito previa obtención de dístico/carta de pago

Puede obtener el dístico/carta de pago a través de las siguientes vías:

- Nuestra Sede Electrónica, <https://sprygt.dipucadiz.es/pago-de-deudas> (Accediendo con certificado/cl@ve o accediendo sin identificar). Mediante esta opción puede también pagar mediante bizum o tarjeta bancaria.

- Presencialmente, en las oficinas del SPRyGT de la Diputación de Cádiz (https://www.dipucadiz.es/recaudacion_y_gestion_tributaria/red-de-oficinas/), solicitando cita previa en: <https://www.citapreviasprygt.es/> (o en el teléfono 856 940 262).

Una vez obtenida la carta de pago deberá acudir a las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán llamar al número de atención telefónica 856 940 257 de la Unidad de Recaudación de Sanlúcar de Barrameda o con carácter excepcional y con cita previa (solicitándola en: <https://www.citapreviasprygt.es/> o en el teléfono 856 940 262) en la unidad sita en Cl Banda Playa Nº 45 (Antigua Comandancia de Marina), en horario de 10:00 a 13:00 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.

18/2/25. Jefe de la Unidad de Recaudación, Ignacio García Quirós Pacheco.

Firmado. **Nº 24.227**

ADMINISTRACION LOCAL**AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA****ANUNCIO**

AUTORIZACIÓN PREVIA AL PROYECTO DE ACTUACION PARA ACTIVIDAD DE ENOTURISMO EN FINCA VIÑA TRINIDAD, POLIGONO 99 PARCELA 20.

La Sra. Alcaldesa, acordó mediante resolución emitida con fecha 16 de enero de 2025, la autorización previa a la licencia municipal del PROYECTO DE ACTUACION PARA ACTIVIDAD DE ENOTURISMO EN FINCA VIÑA TRINIDAD, POLIGONO 99 PARCELA 20.

De conformidad con lo acordado en la referida resolución, se somete dicho expediente a información pública durante el plazo de 1 MES a contar desde el siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado en la Delegación de Urbanismo (Pl. del Arenal, 17 – Edif. Los Arcos) por cuantas personas estén interesadas y formular, dentro del plazo indicado, las alegaciones que estimen procedentes.

Veintitrés de enero de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA DE URBANISMO, ORDENACIÓN DEL TERRITORIO Y VIVIENDA (Por delegación efectuada en R.A. de 19/12/2023). Belén de la Cuadra Guerrero. Firmado.

Nº 11.886

AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA**ANUNCIO APROBACIÓN DEFINITIVA**

El Pleno del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María, en sesión celebrada

el día 4 de octubre de 2024, acordó aprobar inicialmente el Reglamento del Teletrabajo. Habiendo sido sometido a información pública por un plazo de 30 días mediante anuncio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, núm. 208, de 28 de octubre de 2024, así como, en el Tablón de Edictos y en el Portal de Transparencia de este Ayuntamiento, sin que durante dicho plazo se hubiera presentado reclamación o alegación alguna. Por ello, y de conformidad con lo establecido por el art. 49.c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se entiende definitivamente aprobado el **REGLAMENTO DEL TELETRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA**, procediéndose a la publicación de su texto íntegro en el B.O.P. para general conocimiento:

“REGLAMENTO DE TELETRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE EL PUERTO DE SANTA MARÍA”

Antecedentes

El Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, señala que las Administraciones Públicas establecerán la jornada de trabajo de sus funcionarios públicos y que en relación con el régimen de jornada de trabajo del personal laboral se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente. Con el propósito de compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y a los trabajadores ya desde el año 2001, el Consejo Europeo, junto con los interlocutores sociales, introdujeron acuerdos de flexibilidad en el trabajo, que culminaron en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo firmado en Bruselas el 16 de julio de 2002, adoptándose en las organizaciones privadas y en el ámbito público.

El teletrabajo es una modalidad de prestación de servicios en la cual el trabajo se ejecuta haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de modo que una actividad que normalmente se desempeña en las dependencias de un centro de trabajo, se efectúa fuera de ellas de manera regular.

Por su parte, la implantación de la administración electrónica hace previsible que las funciones y tareas susceptibles de ser ocupadas en régimen de teletrabajo aumenten, en la medida que muchas de las funciones ligadas a la permanencia en el centro de trabajo podrán ser desempeñadas desde cualquier lugar en que existan los medios tecnológicos necesarios para su prestación.

El Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se introduce un nuevo artículo 47.bis dedicado al teletrabajo en el ámbito del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En el marco descrito, el teletrabajo puede perseguir objetivos más ambiciosos que los existentes hasta ahora, ya que resulta un instrumento idóneo para contribuir a la organización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública, a la protección de la salud del personal a su servicio así como a la sostenibilidad del medio ambiente, por lo que se considera necesario llevar a cabo una nueva regulación que se adapte a las nuevas necesidades y a los avances que se han producido en estos últimos años.

El presente Reglamento pretenderá adecuarse a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia exigidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Así, este Reglamento, es necesario pues permite establecer los cauces procedimentales a través de los cuales ha de efectuarse la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María y la eficacia queda garantizada a través del establecimiento de un procedimiento ágil y que requiere el menor coste posible. De acuerdo con el principio de proporcionalidad, la regulación que esta norma contiene es la imprescindible para atender a las exigencias que el interés general requiere. No supone restricción de derecho alguno y las obligaciones que impone a su personal destinatario son las indispensables para garantizar un procedimiento reglado y ordenado en la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Para garantizar el principio de seguridad jurídica, el Reglamento se integra en un marco normativo estable y coherente, resultando su contenido acorde con la regulación sobre la materia establecida en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local. Igualmente, la regulación contenida en la norma contribuye a hacer efectivo el principio de eficiencia, de forma que se consigue la realización efectiva de la modalidad de teletrabajo a través de los menores costes posibles y con los medios más adecuados. Por todo ello, el presente Reglamento tiene su fundamento legal en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

1. Objeto.

El presente reglamento tiene por objeto la regulación de la modalidad no presencial de teletrabajo en el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María, como sistema de prestación del servicio público no presencial, basado fundamentalmente en el uso de las tecnologías de la información, que supone una mayor optimización de recursos humanos y de espacios, una mayor eficiencia y más moderna organización del trabajo, contribuye a potenciar el servicio público en general y la calidad en el desempeño del mismo y permite una mayor satisfacción laboral, entre otras razones, por su contribución a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal a su servicio.

Definición de teletrabajo: Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios en la que se desarrolla una parte de la jornada laboral en un sistema no presencial, fuera de las dependencias del Ayuntamiento, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, desde un puesto de trabajo en el que se garanticen las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. Ámbito de aplicación.

a) Este reglamento será de aplicación a todos los empleados públicos del Ayuntamiento de El Puerto de Santa María que ocupen un puesto de trabajo cuyas tareas sean susceptibles de ser desarrolladas en la modalidad de teletrabajo.

b) Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial, atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo.

c) No serán susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo los que conlleven la prestación de servicios presenciales de manera exclusiva. Se considera presencial aquel servicio cuya prestación efectiva solamente queda garantizada con la presencia física de la persona trabajadora.

3. Principios básicos.

a) La modalidad de teletrabajo tendrá carácter voluntario y reversible.

b) Se establecerán turnos de teletrabajo en los casos de que sea necesario para preservar la seguridad y salud de los trabajadores, así como en los casos debidamente justificados orientados a una mejor organización del trabajo y necesidades de los Negociados, Departamentos, Secciones o Servicios.

c) El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos.

d) El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en la normativa, que el resto del personal que preste sus servicios en la modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

e) El personal que teletrabaje tendrá derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

f) El teletrabajo es compatible con la reducción de jornada en las mismas condiciones que el personal municipal con jornada presencial.

4. Requisitos a cumplir por parte de los empleados municipales.

4.1 El personal incluido en el ámbito de aplicación de este reglamento podrá solicitar, de forma voluntaria, la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo siempre que reúna los siguientes requisitos:

a) Estar en situación de servicio activo en el Ayuntamiento de El Puerto de Santa María.

b) Prestar sus servicios en un puesto de trabajo que se considere susceptible de ser prestado en la modalidad de teletrabajo.

c) Tener los conocimientos suficientes, informáticos y telemáticos, teóricos y prácticos, que requiere el ejercicio de las funciones objeto de teletrabajo.

d) Contar con el equipamiento y herramientas informáticas necesarias bien por que el Ayuntamiento les proporcione a las personas que teletrabajen un equipo informático con las aplicaciones, herramientas ofimáticas y de ciberseguridad necesarias para su actividad, o bien, porque se les autorice el uso de equipos informáticos personales del trabajador. Asimismo, se le proporcionará formación específica para el uso de las herramientas técnicas, prevención de riesgos laborales, seguridad de la información y protección de datos en el teletrabajo.

e) En el caso de que se realicen reuniones por videoconferencias se facilitará el acceso a la aplicación informática correspondiente.

f) Es responsabilidad de la persona que está teletrabajando disponer de línea de telecomunicaciones que asegure el desarrollo de su trabajo de forma remota. Para ello, el empleado municipal deberá de aportar declaración responsable para garantizar este cumplimiento.

Asimismo, deberá permanecer conectado y localizado durante toda la jornada laboral.

g) Los requisitos mínimos exigidos deberán conservarse durante todo el período de tiempo en el que el empleado público preste sus servicios en jornada no presencial mediante teletrabajo, de manera que, si los sistemas o equipos no funciona adecuadamente y no pudiera solventarse tal circunstancia, deberá incorporarse a su trabajo de forma presencial.

4.2 El acceso telemático al Ayuntamiento estará en uso durante las veinticuatro horas y durante los siete días de la semana, de forma que facilite la prestación de teletrabajo en el horario que mejor se acomode a los intereses personales de la persona que teletrabaje. En cualquiera de los casos se garantizará el cumplimiento del Esquema Nacional de Seguridad. Queda fijada no obstante una franja horaria de permanencia en situación de teletrabajo obligatoria que irá desde las 9:00 horas a las 14:00 horas. Al Ayuntamiento se reserva el empleo de herramientas de control de presencia en la modalidad de teletrabajo en esta franja horario mediante el empleo de software especializado.

4.3 Puestos de trabajo y personal que puede realizar su prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Tendrán la consideración de puestos de trabajo y relaciones de servicio susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial, atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo.

Por sus características, no son susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo:

a) Todos aquellos puestos de trabajo, nombramientos o contratos, cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales. Se entiende por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física del personal.

Se incluye en este apartado relación, sin carácter exhaustivo, de puestos de trabajo que se consideran incursos en esta circunstancia. La citada relación será actualizada periódicamente mediante resolución del titular de la delegación de Recursos Humanos y la misma será objeto de publicación en el Tablón de Edictos de

la Corporación. La no inclusión de un puesto de trabajo en esta relación no implicará que el mismo sea susceptible de teletrabajo.

b) Relación de puestos a los que, con carácter general, no les será de aplicación la modalidad de teletrabajo:

- Personal subalterno u ordenanza.
- Parque móvil.
- Vías y obras y mantenimiento urbano.
- Alumbrado Público.
- Cementerio.
- Mercado.
- Oficiales Mantenimiento Instalaciones Deportivas.
- Parques y Jardines.
- Porteros mantenedores.
- Museos.
- Personal de limpieza y mantenimiento de instalaciones.
- Personal de vigilancia y seguridad de instalaciones
- Policía Local (exceptuando segunda actividad y puestos que desempeñen funciones en oficina que no requieran presencia física).
- Aquellos otros con el alcance que se establezca y que se determinen por la autoridad que tenga conferida la competencia en materia de personal

Igualmente, no podrá llevar a cabo su prestación de servicios en régimen de teletrabajo el siguiente personal:

a) Personal funcionario interino y personal laboral temporal cuyos nombramientos o contratos se correspondan con las subescalas o categorías de los puestos relacionados en el apartado anterior.

b) Con carácter general, Personal funcionario interino y personal laboral temporal cuyo contrato o nombramiento se realice por un periodo de 6 meses o inferior, salvo que el trabajador haya estado vinculado anteriormente con al Ayuntamiento por un periodo de al menos 6 meses en virtud de un nombramiento o contrato en la misma subescala o categoría profesional. En el caso de nombramientos sin determinación expresa de duración, no será aplicable el régimen de teletrabajo hasta que se acrediten, en la misma subescala o categoría profesional, una antigüedad en este Ayuntamiento al menos de 6 meses.

c) Personal funcionario de carrera durante los primeros seis meses, tras el nombramiento, salvo que haya estado vinculado anteriormente con el Ayuntamiento al menos 6 meses, en virtud de un nombramiento o contrato en la misma subescala o categoría profesional.

5. Acceso al teletrabajo.

1. Las solicitudes para prestar los servicios de manera no presencial se dirigirán a la concejalía de Recursos Humanos del Ayuntamiento.

2. Las solicitudes aportarán informe de la Jefatura Servicio, Sección, Negociado, Coordinación o concejalía del Área respectiva, visado por Tte. Alcalde o Concejal Delegado, que deberá asegurar que la medida garantiza el normal funcionamiento del Servicio así como el compromiso expreso de comunicar o trasladar cuantas incidencias lo obstaculicen.

3. Se acompañarán igualmente de Declaración Responsable por parte del empleado público de que el espacio desde el que desempeñará su actividad en la modalidad de teletrabajo reúne los requisitos relativos a seguridad y salud en el trabajo.

4. Se dictará resolución justificando la aceptación o denegación de la solicitud.

a) El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de quince días a contar desde la presentación de la solicitud.

b) El vencimiento del plazo máximo sin haberse notificado la resolución tendrá efectos estimatorios de la solicitud.

c) La resolución fijará la fecha de inicio del sistema de prestación del servicio de manera no presencial, y la fecha final.

6. Criterios de autorización.

La unidad de distribución y autorización de turnos será:

- En el caso de secciones con una jefatura de negociado, se distribuirán los turnos a nivel de sección.

- En el caso de departamentos con más de una jefatura de negociado, se considerará cada jefatura de negociado de manera independiente.

- En el caso de departamentos con coordinaciones, se distribuirán los turnos a nivel de coordinación.

- En los casos que no se ajusten a esta estructura funcional, se distribuirán como mejor considere la dirección del departamento o unidad.

Siguiendo el siguiente orden:

1. Entre las personas solicitantes dentro de la unidad de organización según los criterios anteriores, se fijarán turnos, de manera que se garantice en todo momento un porcentaje de presencia en el lugar de trabajo que posibilite una adecuada cobertura del servicio.

2. Los jefes de sección, área o departamento deben hacer coincidir sus turnos, al menos una vez a la semana, con las jefaturas de negociado o coordinaciones que tengan a su cargo, a fin de garantizar una adecuada organización del trabajo del departamento.

3. Cuando por cuestiones de organización no fuera posible autorizar el teletrabajo a todos los solicitantes dentro de la unidad de organización, y una vez agotadas las posibilidades de rotación, se valorarán preferentemente las siguientes circunstancias:

a. Personal empleado público con discapacidad que presente movilidad reducida, acreditada conforme a lo previsto en el anexo 2 del Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

b. Personal en proceso de recuperación por enfermedad grave y tratamientos oncológicos.

c. Empleadas públicas en periodo de gestación a partir del 6 mes.

d. Por enfermedad grave de familiar en primer o segundo grado por consanguinidad o afinidad, de la persona respecto de la que se ejerza la tutoría legal o persona que conviva con el empleado público solicitante.

e. Por patología inhabilitante de desarrollar actividad normal de familiar en primer o segundo grado por consanguinidad o afinidad, o de la persona respecto de la que se ejerza la tutoría legal o persona que conviva con el empleado público solicitante.

f. Por casos de acoso laboral, mientras se resuelva el expediente abierto al efecto.

g. Por mujeres víctimas de violencia de género.

h. Podrán valorarse otras circunstancias personales o laborales del empleado público que aconsejen la opción del teletrabajo como mejor prestación del servicio.

7. Causas de denegación.

Las solicitudes de autorización para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo se denegarán por alguna de las siguientes causas:

a. No reunir los requisitos establecidos en el artículo 5.

b. No quedar cubiertas adecuadamente las necesidades del servicio al que esté adscrita la persona solicitante.

c. Limitaciones de las infraestructuras tecnológicas o la imposibilidad de garantizar la conectividad en el lugar de teletrabajo.

d. Por cualquier otra causa debidamente justificada que impida realizar la prestación del servicio en las condiciones requeridas.

8. Causas de Revocación.

1. La autorización de prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo podrá quedar sin efecto por alguna de las siguientes causas:

a. Necesidades del servicio debidamente acreditadas y justificadas.

b. Incumplimiento de los objetivos y de los resultados a alcanzar establecidos por la Jefatura de Sección o área a que esté adscrita la persona teletrabajadora.

c. Incumplimiento fehaciente de la jornada semanal de trabajo.

d. Incumplimiento de las condiciones técnicas o de prevención de riesgos laborales.

e. Por la no utilización de los sistemas de control que instaure el Ayuntamiento.

f. Variación de las circunstancias alegadas por la persona en el momento de la solicitud de teletrabajo.

g. Cambio de puesto a otro, ya que deberá solicitarse una nueva autorización.

h. Inobservancia de cualquiera de los deberes y obligaciones establecidos en el presente reglamento.

i. Por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron la resolución favorable.

2. En la tramitación del procedimiento de revocación se dará audiencia a la persona interesada.

3. Se dictará resolución motivada de finalización de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo.

9. Renuncia

1. La persona teletrabajadora podrá solicitar la finalización de la modalidad de teletrabajo antes de la fecha de fin prevista, comunicándolo con una semana de antelación, cuando lo considere de forma voluntaria y sin tener que justificar causa alguna.

2. La renuncia podrá inadmitirse en el caso de que sea obligatorio establecer turnos rotatorios en los departamentos para evitar la acumulación de personal a fin de preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

10. Reincorporación

La persona teletrabajadora volverá a la modalidad de prestación de trabajo de manera presencial por las siguientes causas:

a. Transcurso del tiempo de autorización del teletrabajo.

b. Renuncia voluntaria a la modalidad no presencial.

c. Revocación de la autorización.

d. Por necesidades del servicio suficientemente justificadas con la necesidad de presencialidad.

11. Duración y distribución de la jornada del Teletrabajo.

1. La duración del periodo de tiempo en el que se podrá desarrollar la prestación del servicio en la modalidad no presencial se determinará en la resolución de la concesión.

2. Desde 1 mes antes a la finalización del periodo autorizado, podrá presentarse solicitud para nueva autorización.

3. Se establece un mínimo de 1 día y un máximo de 2 días a la semana para la prestación del servicio en la modalidad no presencial.

4. La duración de la jornada de teletrabajo será la misma que el de la jornada presencial.

5. El teletrabajo, por su naturaleza, comporta de manera inherente una especial flexibilidad en la jornada y en los horarios ordinarios, no obstante, se fijará un periodo mínimo de 3 horas de interconexión obligatoria dentro de la franja de 9:00 a 13:30, con el objetivo de facilitar la comunicación con el resto del personal municipal y el equipo de gobierno.

6. Excepcionalmente, podrá concederse la acumulación de las jornadas autorizadas de teletrabajo.

7. Por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona empleada o a las necesidades del servicio suficientemente acreditadas, se podrá modificar puntualmente la distribución de la jornada de trabajo entre la modalidad presencial y no presencial establecida inicialmente, así como reducir o aumentar el número de días semanales inicialmente fijados de teletrabajo.

8. Por necesidades urgentes del servicio, debidamente justificadas, con una antelación mínima de 24 horas, podrá ser requerida la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo.

9. Al finalizar el tiempo por el que se autoriza la prestación en régimen de teletrabajo, el personal volverá a prestar servicios con la jornada presencial que tenía asignada previamente.

12. Organización y supervisión.

1. Corresponderá al máximo responsable técnico de la Unidad Administrativa a la que esté adscrito el personal teletrabajador, determinar las tareas concretas, los

objetivos y los resultados a conseguir en función de las necesidades del servicio.

2. Con carácter general y preferentemente, el control o evaluación del trabajo realizado por la persona teletrabajadora se efectuará atendiendo al cumplimiento de objetivos o a la consecución de resultados.

13. Situaciones excepcionales.

Será también concedido el teletrabajo en los términos que se determinen, en los supuestos de urgencia por causa sobrevenidas no subsanables con otras medidas, en los que sea necesario preservar la seguridad y salud de los empleados municipales.

14. Protección y confidencialidad de los datos y seguridad de la información.

La persona teletrabajadora, en la prestación del servicio en la modalidad no presencial, debe cumplir la normativa en materia de protección de datos de carácter personal, así como la confidencialidad de la información a la que accede, en los mismos términos que en la modalidad presencial, estableciendo las precauciones necesarias para separar los ámbitos personales y profesionales."

Conforme a lo previsto en el art. 70.2 en relación con el art. 65.2 de la Ley 7/1985, el Reglamento entrará en vigor una vez transcurridos quince días hábiles, contados a partir de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Contra el presente acuerdo se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, dentro del plazo de dos meses contados desde el día siguiente a la publicación del mismo en el B.O.P., de conformidad con lo dispuesto en los arts. 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

31/1/25. El Teniente de Alcalde Delegado/a de Gran Ciudad, Función Pública y Organización Municipal. Firmado.

Nº 20.129

AYUNTAMIENTO DE CADIZ

ANUNCIO

Con fecha 24 de enero de 2025 la Junta de Gobierno Local del Excmo. Ayuntamiento de Cádiz acordó en el punto 13º del orden del día:

“Primero: Encomendar al Instituto de Fomento, Empleo y Formación (IFEFF), organismo autónomo del Ayuntamiento de Cádiz, la Dirección de obra de la 2ª fase de las obras de Rehabilitación de los Antiguos Depósitos de Tabaco.

El plazo de duración de la encomienda comprenderá la totalidad de la fase de ejecución de las citadas obras hasta su liquidación-recepción de las mismas.

Segundo: La encomienda tiene carácter administrativo, por lo que, no supondrá la cesión de titularidad ni competencias, y se desarrollará con medios materiales y humanos propios del IFEFF, lo que no implicará el abono de importe o compensación económica alguna a favor del IFEFF.

En todo caso, el IFEFF tendrá la condición de encargado de tratamiento de datos de carácter personal a los que pudiera tener acceso en ejecución de la encomienda de gestión, siéndole de aplicación lo dispuesto en la normativa de protección de datos de carácter personal.

Tercero: Notificar la presente encomienda de gestión al IFEFF, para su conocimiento y aceptación.

Cuarto: Publicar la referida encomienda de gestión en el Boletín Oficial de la Provincia, a los efectos de lo dispuesto en el art. 11.3.a de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.”

En cumplimiento del acuerdo adoptado, se procede a su publicación para general conocimiento.

En Cádiz, a 7/2/25. LA TENIENTE DE ALCALDE DELEGADA DE CONTRATACIÓN. Firmado.

Nº 20.197

AYUNTAMIENTO DE VILLALUENGA DEL ROSARIO

ANUNCIO RECTIFICACIÓN DE ERRORES

Número anuncio: 24-193230. Ayuntamiento de Villaluenga del Rosario. Villaluenga del Rosario. Aprobación de la convocatoria y Bases por las que se regirá el procedimiento para la selección, en régimen de funcionario de carrera, de 1 plaza vacante de Técnico/a Administración A1, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal.

Fecha publicación: 20/12/2024. Nº BOP: 244.

En el antecedente de hecho donde dice “Primero.- Mediante Resolución de 12 de mayo de 2022 de la Diputada delegada del Área de Función Pública, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 96, de 23 de mayo de 2022, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, siendo objeto de posterior modificación y publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 102, de 31 de mayo de 2022. “debe poner Conforme resolución de Alcaldía de fecha 13/07/2022 sobre Oferta de Empleo Público extraordinario para el año 2022 correspondientes a las plazas vacantes al amparo de lo dispuesto en el artículo 2.1 y D.A. 6 y 8 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre “

Cláusula primera, se sustituirá la frase, “en régimen de laboral fijo “por “nombramiento de funcionario/a de carrera “.

Cláusula quinta 3.b) se procede a la eliminación del párrafo “que será facilitado gratuitamente en el Área de Función Pública de la Diputación Provincial de Cádiz, sita en la planta baja del Palacio Provincial, ubicado en la Plaza de España, s/n de Cádiz. “

Cláusula quinta 5. donde pone” personal laboral “deberá poner “personal funcional “

Cláusula octava .1.a. donde pone “como personal funcionario interino y laboral temporal “donde pone “como funcionario/a “

En Anexo I en punto 6 “documentación a aportar “se eliminará el punto “Justificante de pago acreditativo de haber abonado el importe de los derechos de exámenes cualquier oficina de UNICAJA c/c num ES13.2103.0607.2602.3155.3317 “

Cláusula cuarta.2. Donde pone “personal laboral fijo de esta Corporación “debe poner funcionario/a de carrera de esta Corporación “

Cláusula decimo-primera 3. Donde pone “contratación como personal laboral fijo “debe poner “nombriamiento funcionario/a de carrera “

Cláusula décima: Donde pone “en caso de persistir el mismo, el empate se dirimirá a favor de persona candidata que acredite mayor tiempo de servicio en el conjunto de las Administraciones Públicas “

Debe poner “En caso de persistir el mismo se dirimirá el empate realizando de entrevista que evaluará los méritos profesionales y formación alegados “

En el Anexo II Donde pone “la fase de oposición “debe poner “la selección “ Número anuncio: 24-193611. Ayuntamiento de Villaluenga del Rosario. Villaluenga del Rosario. Aprobación de la convocatoria y Bases por las que se regirá el procedimiento para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de 1 plaza vacante de auxiliar administrativo, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal.

Fecha publicación: 24/12/2024. Nº BOP: 246

En el antecedente de hecho donde dice “Primero.- Mediante Resolución de 12 de mayo de 2022 de la Diputada delegada del Área de Función Pública, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 96, de 23 de mayo de 2022, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, siendo objeto de posterior modificación y publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 102, de 31 de mayo de 2022. “debe poner Conforme resolución de Alcaldía de fecha 13/07/2022 sobre Oferta de Empleo Público extraordinario para el año 2022 correspondientes a las plazas vacantes al amparo de lo dispuesto en el artículo 2.1 y D.A. 6 y 8 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre “

Cláusula quinta 3.b) se procede a la eliminación del párrafo “que será facilitado gratuitamente en el Área de Función Pública de la Diputación Provincial de Cádiz, sita en la planta baja del Palacio Provincial, ubicado en la Plaza de España, s/n de Cádiz.

Cláusula octava.1.a . donde pone “como personal funcionario interino y laboral temporal “donde pone “como personal laboral temporal “

En Anexo I en punto 6 “documentación a aportar “se eliminará el punto “Justificante de pago acreditativo de haber abonado el importe de los derechos de exámenes cualquier oficina de UNICAJA c/c num ES13.2103.0607.2602.3155.3317 “

Cláusula décima: Donde pone “en caso de persistir el mismo, el empate se dirimirá a favor de persona candidata que acredite mayor tiempo de servicio en el conjunto de las Administraciones Públicas “

Debe poner “En caso de persistir el mismo se dirimirá el empate realizando de entrevista que evaluará los méritos profesionales y formación alegados “

En el Anexo II Donde pone “la fase de oposición “debe poner “la selección “ Número anuncio: 24-193319. Ayuntamiento de Villaluenga del Rosario. Villaluenga del Rosario. Aprobación de la convocatoria y Bases por las que se regirá el procedimiento para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de 1 plaza vacante de Envejecimiento activo, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal.

Fecha publicación: 23/12/2024. Nº BOP: 245

En el antecedente de hecho donde dice “Primero.- Mediante Resolución de 12 de mayo de 2022 de la Diputada delegada del Área de Función Pública, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 96, de 23 de mayo de 2022, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, siendo objeto de posterior modificación y publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 102, de 31 de mayo de 2022. “debe poner Conforme resolución de Alcaldía de fecha 13/07/2022 sobre Oferta de Empleo Público extraordinario para el año 2022 correspondientes a las plazas vacantes al amparo de lo dispuesto en el artículo 2.1 y D.A. 6 y 8 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre “

Cláusula quinta 3.b) se procede a la eliminación del párrafo “que será facilitado gratuitamente en el Área de Función Pública de la Diputación Provincial de Cádiz, sita en la planta baja del Palacio Provincial, ubicado en la Plaza de España, s/n de Cádiz.

Cláusula octava .1.a . donde pone “como personal funcionario interino y laboral temporal “donde pone “como personal laboral temporal “y se añadirá párrafo en los méritos a alegaren el que se señala “En caso de tiempo prestado a jornada parcial deberá computarse como a tiempo completo.”

En Anexo I en punto 6 “documentación a aportar “se eliminará el punto “Justificante de pago acreditativo de haber abonado el importe de los derechos de exámenes cualquier oficina de UNICAJA c/c num ES13.2103.0607.2602.3155.3317 “

Cláusula décima: Donde pone “en caso de persistir el mismo, el empate se dirimirá a favor de persona candidata que acredite mayor tiempo de servicio en el conjunto de las Administraciones Públicas “

Debe poner “En caso de persistir el mismo se dirimirá el empate realizando de entrevista que evaluará los méritos profesionales y formación alegados “

En el Anexo II Donde pone “la fase de oposición “debe poner “la selección “ Número anuncio: 24-193358. Ayuntamiento de Villaluenga del Rosario. Villaluenga del Rosario. Aprobación de la convocatoria y Bases por las que se regirá el procedimiento para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de 1 plaza vacante de Ludotecario/a, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal.

Fecha publicación: 23/12/2024. Nº BOP: 245

En el antecedente de hecho donde dice “Primero.- Mediante Resolución de 12 de mayo de 2022 de la Diputada delegada del Área de Función Pública, publicada en

el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 96, de 23 de mayo de 2022, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, siendo objeto de posterior modificación y publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 102, de 31 de mayo de 2022. “debe poner Conforme resolución de Alcaldía de fecha 13/07/2022 sobre Oferta de Empleo Público extraordinario para el año 2022 correspondientes a las plazas vacantes al amparo de lo dispuesto en el artículo 2.1 y D.A. 6 y 8 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre “

Cláusula quinta 3.b) se procede a la eliminación del párrafo “que será facilitado gratuitamente en el Área de Función Pública de la Diputación Provincial de Cádiz, sita en la planta baja del Palacio Provincial, ubicado en la Plaza de España, s/n de Cádiz.

Cláusula octava.1.a . donde pone “como personal funcionario interino y laboral temporal “donde pone “como personal laboral temporal “y se añadirá párrafo en los méritos a alegaren el que se señala “En caso de tiempo prestado a jornada parcial deberá computarse como a tiempo completo.”

En Anexo I en punto 6 “documentación a aportar “se eliminará el punto “Justificante de pago acreditativo de haber abonado el importe de los derechos de exámenes cualquier oficina de UNICAJA c/c num ES13.2103.0607.2602.3155.3317 “

Cláusula décima: Donde pone “en caso de persistir el mismo, el empate se dirimirá a favor de persona candidata que acredite mayor tiempo de servicio en el conjunto de las Administraciones Públicas “

Debe poner “En caso de persistir el mismo se dirimirá el empate realizando de entrevista que evaluará los méritos profesionales y formación alegados “

En el Anexo II Donde pone “la fase de oposición “debe poner “la selección “ Número anuncio: 24-193257. Ayuntamiento de Villaluenga del Rosario. Villaluenga del Rosario. Aprobación de la convocatoria y Bases por las que se regirá el procedimiento para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de 1 plaza vacante de Trabajador/a Social, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal.

Fecha publicación: 20/12/2024. Nº BOP: 244

En el antecedente de hecho donde dice “Primero.- Mediante Resolución de 12 de mayo de 2022 de la Diputada delegada del Área de Función Pública, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 96, de 23 de mayo de 2022, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, siendo objeto de posterior modificación y publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 102, de 31 de mayo de 2022. “debe poner Conforme resolución de Alcaldía de fecha 13/07/2022 sobre Oferta de Empleo Público extraordinario para el año 2022 correspondientes a las plazas vacantes al amparo de lo dispuesto en el artículo 2.1 y D.A. 6 y 8 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre “

Cláusula quinta 3.b) se procede a la eliminación del párrafo “que será facilitado gratuitamente en el Área de Función Pública de la Diputación Provincial de Cádiz, sita en la planta baja del Palacio Provincial, ubicado en la Plaza de España, s/n de Cádiz.

Cláusula octava.1.a . donde pone “como personal funcionario interino y laboral temporal “donde pone “como personal laboral temporal “y se añadirá párrafo en los méritos a alegaren el que se señala “En caso de tiempo prestado a jornada parcial deberá computarse como a tiempo completo.”

En Anexo I en punto 6 “documentación a aportar “se eliminará el punto “Justificante de pago acreditativo de haber abonado el importe de los derechos de exámenes cualquier oficina de UNICAJA c/c num ES13.2103.0607.2602.3155.3317 “

Cláusula décima: Donde pone “en caso de persistir el mismo, el empate se dirimirá a favor de persona candidata que acredite mayor tiempo de servicio en el conjunto de las Administraciones Públicas “

Debe poner “En caso de persistir el mismo se dirimirá el empate realizando de entrevista que evaluará los méritos profesionales y formación alegados “

En el Anexo II Donde pone “la fase de oposición “debe poner “la selección “ Número anuncio: 24-193354. Ayuntamiento de Villaluenga del Rosario. Villaluenga del Rosario. Aprobación de la convocatoria y Bases por las que se regirá el procedimiento para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de 4 plaza vacante de auxiliar de ayuda a domicilio, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal.

Fecha publicación: 23/12/2024. Nº BOP: 245

En el antecedente de hecho donde dice “Primero.- Mediante Resolución de 12 de mayo de 2022 de la Diputada delegada del Área de Función Pública, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 96, de 23 de mayo de 2022, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, siendo objeto de posterior modificación y publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 102, de 31 de mayo de 2022. “debe poner Conforme resolución de Alcaldía de fecha 13/07/2022 sobre Oferta de Empleo Público extraordinario para el año 2022 correspondientes a las plazas vacantes al amparo de lo dispuesto en el artículo 2.1 y D.A. 6 y 8 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre “

Cláusula quinta 3.b) se procede a la eliminación del párrafo “que será facilitado gratuitamente en el Área de Función Pública de la Diputación Provincial de Cádiz, sita en la planta baja del Palacio Provincial, ubicado en la Plaza de España, s/n de Cádiz.

Cláusula octava.1.a . donde pone “como personal funcionario interino y laboral temporal “donde pone “como personal laboral temporal “y se añadirá párrafo en los méritos a alegaren el que se señala “En caso de tiempo prestado a jornada parcial deberá computarse como a tiempo completo.”

En Anexo I en punto 6 “documentación a aportar “se eliminará el punto “Justificante de pago acreditativo de haber abonado el importe de los derechos de exámenes cualquier oficina de UNICAJA c/c num ES13.2103.0607.2602.3155.3317 “

Cláusula décima: Donde pone “en caso de persistir el mismo, el empate se dirimirá a favor de persona candidata que acredite mayor tiempo de servicio en el conjunto de las Administraciones Públicas “

Debe poner “En caso de persistir el mismo se dirimirá el empate realizando de entrevista que evaluará los méritos profesionales y formación alegados “

En el Anexo II Donde pone “la fase de oposición “debe poner “la selección Número anuncio: 24-1933301. Ayuntamiento de Villaluenga del Rosario.

Villaluenga del Rosario. Aprobación de la convocatoria y Bases por las que se regirá el procedimiento para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de 1 plaza vacante de conductor de camión de residuos, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal. Fecha publicación: 23/12/2024. Nº BOP: 245

En el antecedente de hecho donde dice “Primero.- Mediante Resolución de 12 de mayo de 2022 de la Diputada delegada del Área de Función Pública, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 96, de 23 de mayo de 2022, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, siendo objeto de posterior modificación y publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 102, de 31 de mayo de 2022. “debe poner Conforme resolución de Alcaldía de fecha 13/07/2022 sobre Oferta de Empleo Público extraordinario para el año 2022 correspondientes a las plazas vacantes al amparo de lo dispuesto en el artículo 2.1 y D.A. 6 y 8 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre “

Cláusula quinta 3.b) se procede a la eliminación del párrafo “que será facilitado gratuitamente en el Área de Función Pública de la Diputación Provincial de Cádiz, sita en la planta baja del Palacio Provincial, ubicado en la Plaza de España, s/n de Cádiz.

Cláusula octava.1.a . donde pone “como personal funcionario interino y laboral temporal “donde pone “como personal laboral temporal “

En Anexo I en punto 6 “documentación a aportar “se eliminará el punto “Justificante de pago acreditativo de haber abonado el importe de los derechos de exámenes cualquier oficina de UNICAJA c/c num ES13.2103.0607.2602.3155.3317 “

Cláusula décima: Donde pone “en caso de persistir el mismo, el empate se dirimirá a favor de persona candidata que acredite mayor tiempo de servicio en el conjunto de las Administraciones Públicas “

Debe poner “En caso de persistir el mismo se dirimirá el empate realizando de entrevista que evaluará los méritos profesionales y formación alegados “

En el Anexo II Donde pone “la fase de oposición “debe poner “la selección Número anuncio: 24-193258. Ayuntamiento de Villaluenga del Rosario.

Villaluenga del Rosario. Aprobación de la convocatoria y Bases por las que se regirá el procedimiento para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de 1 plaza vacante de dinamizador/a, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal.

Fecha publicación: 20/12/2024. Nº BOP: 24

En el antecedente de hecho donde dice “Primero.- Mediante Resolución de 12 de mayo de 2022 de la Diputada delegada del Área de Función Pública, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 96, de 23 de mayo de 2022, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, siendo objeto de posterior modificación y publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 102, de 31 de mayo de 2022. “debe poner Conforme resolución de Alcaldía de fecha 13/07/2022 sobre Oferta de Empleo Público extraordinario para el año 2022 correspondientes a las plazas vacantes al amparo de lo dispuesto en el artículo 2.1 y D.A. 6 y 8 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre “

Cláusula quinta 3.b) se procede a la eliminación del párrafo “que será facilitado gratuitamente en el Área de Función Pública de la Diputación Provincial de Cádiz, sita en la planta baja del Palacio Provincial, ubicado en la Plaza de España, s/n de Cádiz.

Cláusula octava.1.a . donde pone “como personal funcionario interino y laboral temporal “donde pone “como personal laboral temporal “y se añadirá párrafo en los méritos a alegaren el que se señala “En caso de tiempo prestado a jornada parcial deberá computarse como a tiempo completo.”

En Anexo I en punto 6 “documentación a aportar “se eliminará el punto “Justificante de pago acreditativo de haber abonado el importe de los derechos de exámenes cualquier oficina de UNICAJA c/c num ES13.2103.0607.2602.3155.3317“

Cláusula décima: Donde pone “en caso de persistir el mismo, el empate se dirimirá a favor de persona candidata que acredite mayor tiempo de servicio en el conjunto de las Administraciones Públicas“

Debe poner “En caso de persistir el mismo se dirimirá el empate realizando de entrevista que evaluará los méritos profesionales y formación alegados “

En el Anexo II Donde pone “la fase de oposición “debe poner “la selección Número anuncio: 24-193262. Ayuntamiento de Villaluenga del Rosario.

Villaluenga del Rosario. Aprobación de la convocatoria y Bases por las que se regirá el procedimiento para la selección, en régimen de personal laboral fijo, de 1 plaza vacante de Encargado/a mantenimiento, incluidas en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal.

Fecha publicación: 23/12/2024. Nº BOP: 245

En el antecedente de hecho donde dice “Primero.- Mediante Resolución de 12 de mayo de 2022 de la Diputada delegada del Área de Función Pública, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 96, de 23 de mayo de 2022, se dispuso la aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la estabilización del empleo temporal de la Diputación Provincial de Cádiz, siendo objeto de posterior modificación y publicación de la misma en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz núm. 102, de 31 de mayo de 2022. “debe poner Conforme resolución de Alcaldía de fecha 13/07/2022 sobre Oferta de Empleo Público extraordinario para el año 2022 correspondientes a las plazas vacantes al amparo de lo dispuesto en el artículo 2.1 y D.A. 6 y 8 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre“

Cláusula quinta 3.b) se procede a la eliminación del párrafo “que será facilitado gratuitamente en el Área de Función Pública de la Diputación Provincial de Cádiz, sita

en la planta baja del Palacio Provincial, ubicado en la Plaza de España, s/n de Cádiz.

Cláusula octava .1.a. donde pone “como personal funcionario interino y laboral temporal “donde pone “como personal laboral temporal“

En Anexo I en punto 6 “documentación a aportar “se eliminará el punto “Justificante de pago acreditativo de haber abonado el importe de los derechos de exámenes cualquier oficina de UNICAJA c/c num ES13.2103.0607.2602.3155.3317 “

Cláusula décima: Donde pone “en caso de persistir el mismo, el empate se dirimirá a favor de persona candidata que acredite mayor tiempo de servicio en el conjunto de las Administraciones Públicas“

Debe poner “En caso de persistir el mismo se dirimirá el empate realizando de entrevista que evaluará los méritos profesionales y formación alegados “

En el Anexo II Donde pone “la fase de oposición “debe poner “la selección Lo que se comunica, para su conocimiento y a los efectos oportunos. Contra

la presente resolución, que es definitiva en la vía administrativa, podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición ante el mismo órgano que dictó el acto, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la fecha de la notificación, o bien, directamente, recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo que corresponda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha. Todo ello sin perjuicio de cualquier otro recurso que estime procedente.

En Villaluenga del Rosario, a 10 de febrero de 2025. EL ALCALDE-PRESIDENTE, Alfonso Carlos Moscoso González. Firmado.

Nº 20.260

AYUNTAMIENTO DE PUERTO SERRANO

ANUNCIO

De acuerdo con lo establecido en las bases del presente proceso de estabilización del empleo público temporal en el Ayuntamiento de Puerto Serrano, a medio del presente se publica el siguiente:

“ACTA DE LA SESIÓN DE ENTREVISTAS PARA EL DESEMPATE DE CANDIDA-TOS Y PROPUESTA PARA LA COBERTURA DE 1 PLAZA DE AUXILIAR PLAN CONCERTADO MEDIANTE EL SISTEMA DE CONCURSO CONFORME A LO RE-GULADO EN LAS DISPOSICIONES SEXTA Y OCTAVA DE LA LEY 20/2021. AYUN-TAMIENTO DE PUERTO SERRANO.

En la localidad de Puerto Serrano, siendo las 10:30 horas del día 27 de diciembre de 2024, en las dependencias del salón de plenos del Excelentísimo Ayuntamiento de Puerto Serrano, se reúnen los integrantes del Órgano de Selección que se relacionan a continuación, para la realización de la entrevista de desempate y la propuesta del candidato para la cobertura de una plaza de Auxiliar del Plan Concertado, convocado mediante el Boletín Oficial de la Provincia número 227, de fecha 28 de noviembre de 2022, en el marco del proceso de estabilización del empleo público temporal del Ayuntamiento de Puerto Serrano.

Presidencia:

- Dª. Ana Muñoz Colera

Vocales:

- Dª Eloísa Parrilla Álvarez

Secretaria-vocal:

- D. José María Gómez Martín

Comprobada la existencia del quórum requerido y declarada abierta la sesión por el Sr. Presidente, se procede al examen de los asuntos incluidos en el orden del día:

1º.- Realización y puntuación de entrevista de desempate.

Citados los candidatos empatados a 100 puntos en la fase de concurso, a las 10:30 horas, se realizan y puntúan las entrevista de los candidatos que se han presentado.

Para el desarrollo y valoración de la entrevista se ha seguido la plantilla que se adjunta al presente acta.

Las puntuaciones obtenidas son el resultado de las medias de las calificaciones de los miembros del tribunal, son las siguientes:

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	PUNTUACION
ALCÁNTARA DELGADO VERÓNICA	***2363**	9,01
BARRERA GUTIÉRREZ CRISTINA	***6575**	No presentada
BARRERA RIVERA ANA MARÍA	***6454**	6,14
CABRERA ROSADO MARÍA DEL CARMEN	***1181**	5,88
CARRASCO CADENAS MILAGROS	***6970**	No presentada
CARRERO CASILLAS, LUCIA	***8022**	5,10
FIC, EWA KATARZYNA	***2717**	8,40
GARCÍA DÍAZ, ROSA MARÍA	***6449**	No presentada
GARCÍA HIDALGO, YOLANDA	***3929**	No presentada
MENDOZA CARRASCO, GLORIA	***6567**	5,64
PÉREZ LEO, MILAGROS	***3674**	6,28
RODRÍGUEZ GÓMEZ, ISABEL MARÍA	***8477**	4,94
RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, MARÍA DEL CARMEN	***6545**	7,88
VALDERRAMA GONZÁLEZ, NOELIA	***3857**	No presentada

2º.- Propuesta del candidato.

Conforme lo establecido en las bases regulan el proceso de selección, se propone el nombramiento o la contratación de:

	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	PUNTUACIÓN
1	ALCÁNTARA DELGADO VERÓNICA	***2363**	9,01

Fdo. La Secretaria. VB. El Presidente.”

Igualmente, se hace saber el contenido de los dispuesto en las citadas bases, al siguiente respecto:

“UNDÉCIMA.- ACREDITACIÓN DE REQUISITOS.

La/s persona/s aspirante/s propuesta/s, aportará/n ante la Entidad Local dentro del plazo de veinte días naturales desde que se publiquen en el Boletín Oficial de la Provincia las relaciones definitivas de personas aprobadas a que se refiere la base anterior, los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria.

(...)”

En Puerto Serrano, a 11 de febrero de 2025. ELALCALDE-PRESIDENTE,
Fdo.: Daniel Pérez Martínez.-

Nº 20.358

AYUNTAMIENTO DE LOS BARRIOS EDICTO

Mediante Decreto de esta Alcaldía de esta misma fecha, se han aprobado los Padrones y Listas Cobratorias de los conceptos: PRECIO PÚBLICO POR LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LAS INSTALACIONES DEPORTIVAS DE LA PISCINA CUBIERTA MUNICIPAL correspondientes al MES DE NOVIEMBRE del ejercicio 2024, que estarán expuestos al público en las oficinas del Departamento de Gestión Tributaria de este Ayuntamiento, sitas en Plaza de la Iglesia, nº 1 de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00, durante el plazo de QUINCE DÍAS contados a partir del día siguiente al de la publicación de este Edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de su examen por parte de quienes tuvieren un interés legítimo, pudiendo interponerse por éstos el recurso previo de reposición previsto en el artículo 14.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, en el plazo de UN MES, a contar desde el inmediato siguiente al del término del periodo de exposición pública del Padrón.

Transcurrido el periodo de reclamaciones se considerarán firmes los mencionados Padrones y Listas Cobratorias con las modificaciones que, en su caso pudieran acordarse y no surtiendo efecto toda posterior reclamación que no se funde en errores aritméticos o de hecho.

En cumplimiento del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre General Tributaria, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los tributos y ejercicios mencionados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que se termine la exposición al público de los Padrones y Listas Cobratorias.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago, de los recibos de los mencionados conceptos, correspondientes a los periodos anteriormente indicados, serán los siguientes:

CONCEPTO: - PRECIO PÚBLICO SERVICIOS PISCINA MUNICIPAL CUBIERTA (recibos mensuales)

PERIODO VOLUNTARIO: NOVIEMBRE 2024: Desde el 10 de Febrero al 14 de Abril de 2025

FECHA CARGO EN CUENTA: 20 de Febrero de 2025

Habiéndose optado por la modalidad de cobro a través de domiciliación bancaria, autorizada por los contribuyentes en el momento de tramitarse el alta en el Padrón de recibos mencionado, se indica que las domiciliaciones tendrán validez por tiempo indefinido en tanto no sean anuladas por el interesado, rechazadas por la entidad de crédito o la Administración disponga expresamente su invalidez por razones justificadas. En este último caso, la Administración deberá notificar el acuerdo por el que se declare la invalidez al obligado al pago a la entidad colaboradora.

Transcurrido el período voluntario de pago se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los siguientes recargos, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria:

1. El recargo ejecutivo que será del 5 por 100 y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio.

2. El recargo de apremio reducido que será del 10 por 100 y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en el período voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto en el apartado 5 del artículo 62 LGT para las deudas apremiadas.

3. El recargo de apremio ordinario que será del 20 por 100 y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

4. El recargo de apremio ordinario será compatible con los intereses de demora. Cuando resulte exigible el recargo ejecutivo o el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del período ejecutivo.

Lo que se hace público para general conocimiento y cumplimiento de la normativa legal vigente.

Los Barrios, 11 de febrero de 2025. ELALCALDE, Miguel Fermín Alconchel Jiménez. Firmado.

Nº 20.634

AYUNTAMIENTO DE PATERNA DE RIVERA ANUNCIO

ANUNCIO SOBRE ESTUDIO DE VIABILIDAD ECONÓMICA DE LA GESTIÓN DE LA PISCINA MUNICIPAL, TEMPORADA 2025/2029

1.- OBJETO.

La Administración podrá gestionar indirectamente, mediante contrato de concesión de servicios, los servicios de su titularidad o competencia siempre que sean susceptibles de explotación económica por particulares. En ningún caso podrán prestarse mediante concesión de servicios los que impliquen ejercicio de la autoridad inherente a los poderes públicos.

Es intención de la Corporación que la gestión del servicio de la piscina municipal se realice mediante el contrato de concesión de servicios.

Antes de proceder a la contratación de una concesión de servicios, en los casos en que se trate de servicios públicos, deberá haberse establecido su régimen jurídico, que declare expresamente que la actividad de que se trata queda asumida por la Administración respectiva como propia de la misma, determine el alcance de las prestaciones en favor de los administrados, y regule los aspectos de carácter jurídico, económico y administrativo relativos a la prestación del servicio.

El contrato expresará con claridad, en todo caso, el ámbito de la concesión, tanto en el orden funcional, como en el territorial.

El régimen jurídico se regula mediante el Reglamento de utilización de la piscina municipal publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz de fecha 19 de febrero del año 2014.

En los contratos de concesión de servicios la tramitación del expediente irá precedida de la realización y aprobación de un estudio de viabilidad de los mismos o en su caso, de un estudio de viabilidad económico-financiera, que tendrán carácter vinculante en los supuestos en que concluyan en la inviabilidad del proyecto. En los casos en que los contratos de concesión de servicios comprendan la ejecución de obras, la tramitación de aquel irá precedida, además, cuando proceda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 248.1, de la elaboración y aprobación administrativa del Anteproyecto de construcción y explotación de las obras que resulten precisas, con especificación de las prescripciones técnicas relativas a su realización; y, además, de la redacción, supervisión, aprobación y replanteo del correspondiente proyecto de las obras.

Siendo el objeto del presente documento el establecimiento del estudio de viabilidad económica de dicha concesión.

2.- UBICACIÓN DE LA PISCINA MUNICIPAL Y JUSTIFICACIÓN URBANÍSTICA.

La piscina de Paterna de Rivera se encuentra en la zona norte del municipio, con acceso desde la Calle Travesía y con trasera a la calle Perro Paterna.

El instrumento de planeamiento general del municipio de Paterna de Rivera es el Texto Refundido de la Normas subsidiarias aprobadas en el mes de abril de 1998. La adaptación a la LOUA de dicho planeamiento se aprobó el 11 de marzo del año 2010.

Se trata de un edificio y un recinto de propiedad pública, calificado como de equipamiento en estas normas. La presente actuación es conforme con la intencionalidad de las referidas NN.SS.

Las actuaciones previstas son compatibles con el uso y las condiciones que para éste fijan las Normas. El Proyecto que se redacte debe justificar que la propuesta final se ajuste a la normativa vigente.

3.- FINALIDAD Y JUSTIFICACIÓN DEL SERVICIO.

La finalidad de la concesión es cubrir la demanda de ocio y tiempo libre en tiempo estival, permitiendo que los vecinos puedan disfrutar de las instalaciones destinadas al baño y recreo en general. Se pretende gestionar el servicio mediante gestión indirecta debido a la falta de medios personales para prestar el servicio de forma directa.

El Derecho de explotación del servicio implica la transferencia al concesionario del riesgo operacional, abarcando el riesgo de demanda, el de suministro o ambos.

4.- ESTUDIO DE VIABILIDAD ECONÓMICA.

Para determinar la viabilidad económica de la concesión se ha tenido en cuenta los gastos e ingresos que previsiblemente pueda suponer la concesión, datos extraídos del estudio de los tres últimos años de prestación del servicio.

Conforme a dichos datos vamos a establecer el siguiente cuadro resumen de gastos e ingresos mensuales:

ESTIMACIÓN DE GASTOS MENSUALES	IMPORTE.
GASTOS DE PERSONAL.	4.874,63 €
PRUEBAS DE AGUA/LABORATORIA	360,00 €
GASTOS DE LIMPIEZA	240 €
COLORO	1.300,00 €
CANON EXPLOTACIÓN	100 €
TOTAL ESTIMACIÓN GASTOS MENSUALES	6.874,63 €

ESTIMACIÓN INGRESOS MENSUALES	IMPORTE
INGRESO POR VENTA DE TICKETS	8.109,63 €
TOTAL DE INGRESOS	8.109,63 €

Según estos datos se estima un beneficio de explotación mensual que asciende a 1.235 €.

Teniendo en cuenta que la explotación anual de la piscina se realiza durante 3 meses, del 15 de junio al 15 de septiembre el beneficio de explotación anual asciende a 3.705 €

El contrato se prevé que tenga una duración de 4 años por lo que el beneficio durante la totalidad del período de ejecución asciende a la cantidad de 14.820,00 €.

El presente anuncio se expone al público por un plazo de UN MES, a contar desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

A su vez, estará a disposición de los interesados, en la sede electrónica de Paterna de Rivera - Tablón de Anuncios y en el Portal de la Transparencia- Contratación- Contratos- Contratos Patrimoniales- Año 2025.

Lo que se hace público para su conocimiento y efecto.

En Paterna de Rivera a 7 de febrero de 2025. EL ALCALDE PRESIDENTE. Fdo.: Andrés Clavijo Ortiz. 10 de febrero de 2025. EL SECRETARIO-INTERVENTOR. COMISIÓN CIRCUNSTANCIAL. Fdo.: Rogelio Jesús Navarrete Manchado.

Nº 20.674

AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN ANUNCIO

EXPEDIENTE NUMERO: 1063/2023

DOÑA SUSANA TORO TROYA, ALCALDESA-PRESIDENTA DEL EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN (CADIZ), HACE SABER:

Que por la resolución de esta Alcaldía-presidencia con número 2025/0152 de fecha diecinueve de Febrero de Dos mil veinticinco, y de conformidad con la legislación vigente, se ha procedido al nombramiento en cuatro plazas de Agente de la Policía Local de esta localidad, como resultado de las pruebas convocadas para proveer por el sistema de acceso de turno libre, a través del procedimiento de oposición de cuatro plazas de Agente de la Policía Local, siendo nombrados como funcionarios de carrera, en la Escala de la Administración Especial, Subescala Servicios Especiales, categoría Agente de la Policía Local de Villamartín (Cádiz) a los aspirantes:

NOMBRE: LORENZO FERNÁNDEZ ROLDÁN

DNI: ***2757**

NOMBRE: VALLE DANIEL JO JAEN

DNI: ***7291**

NOMBRE: LUCAS ALPRESA CALVILLO

DNI: ***5352**

NOMBRE: FRANCISCO CABRERA SÁNCHEZ

DNI: ***5002**

Estableciéndose para proceder a la toma de posesión, el plazo máximo de un mes a contar desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.-

Lo que se hace público para general conocimiento.

19/2/25. La Alcaldesa, Doña Susana Toro Troya. Firmado. Nº 24.854

ADMINISTRACION DE JUSTICIA

JUZGADO DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Nº 2

CADIZ

EDICTO

N.I.G.: 110124532024000888. Procedimiento: Procedimiento Ordinario 253/2024. Negociado: SE. Actuación recurrida: Resolución de 20 de mayo de 2024 por la que se impone sanción de 30.001 euros. De: EDWIN JOHANY GONZÁLEZ VACA. Contra: MINISTERIO DEL INTERIOR.

En el recurso contencioso - administrativo referenciado se ha acordado entregar a la parte demandante la D. Ordenación de 08/07/2024 cuyo texto literal es el siguiente:

DILIGENCIA DE ORDENACIÓN

Letrado de la Administración de Justicia: D. Miguel Ángel Bragado Lorenzo En Cádiz, a cinco de julio de dos mil veinticuatro.

1.- El anterior escrito presentado en fecha 4 de julio de 2024, por D. EDWIN JOHANY GONZÁLEZ VACA, al que acompaña los documentos que cita, interponiendo recurso contencioso-administrativo contra la actuación administrativa referenciada de MINISTERIO DEL INTERIOR regístrese.

2.- Se tiene por comparecido a EDWIN JOHANY GONZÁLEZ VACA, entendiéndose con el mismo las sucesivas diligencias.

3.- Examinada la comparecencia se observan en la misma los defectos que más adelante se expresan.

4.- Requíerese inmediatamente a la parte recurrente para que subsane los defectos observados en el plazo de diez días, con la advertencia de que de no subsanarlos se dará cuenta a su S. S. para que se pronuncie sobre el posible archivo de las actuaciones (artículo 45.3 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa -LJCA-).

Defectos observados:

- Falta abogado.

- La demanda ha tenido entrada en este Juzgado vía Lexnet, no constando la entrega de copia física de la misma, con los demás documentos, para traslado a la parte contraria.

- No se aporta copia de la resolución administrativa impugnada.

- No se aporta el documento que acredita la autorización del órgano societario competente para interponer el recurso (Art. 45.2 d) de la LJCA)

MODO DE IMPUGNACIÓN: mediante recurso de REPOSICIÓN ante el Letrado de la Administración de Justicia, a presentar en la Oficina judicial en el plazo de cinco días hábiles, contados desde el día siguiente de la notificación, en el que se debe expresar la infracción en que haya incurrido la resolución. Sin estos requisitos no se admitirá la impugnación.

Lo acuerdo y firmo. Doy fe

EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

En atención al desconocimiento del actual domicilio o residencia de la parte Demandante: EDWIN JOHANY GONZÁLEZ VACA, por D. Ordenación de 17/01/25, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 156.4 y 164 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), ha acordado la publicación del presente edicto en el tablón de anuncios de la oficina judicial.

En Cádiz, 24 de enero de 2025. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, Miguel Ángel Bragado Lorenzo. Firmado.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Nº 20.488

VARIOS

COMUNIDAD DE REGANTES COSTA NOROESTE DE CADIZ ROTA

Acordado por la Junta de Gobierno de esta Comunidad, en sesión celebrada el día 30 de enero de 2025, al punto 4º del Orden del Día, se convoca a la Asamblea General de Comuneros en sesión Ordinaria a celebrar el día 27 de Marzo de 2025, a las 17:00 horas en primera convocatoria y a las 17:30 horas en segunda, en la sede social de esta Comunidad de Regantes, sita en la calle Juan Ramón Jiménez nº 5 de Rota, para tratar el siguiente Orden del Día:

1º.- Nombramiento de tres comuneros para la redacción y aprobación del Acta de la Asamblea que se celebra.

2º.- Estudio y aprobación, en su caso, de las cuentas relativas al ejercicio 2024.

3º.- Estudio y aprobación, en su caso, de la memoria técnica relativa al ejercicio 2024.

4º.- Aprobación proyecto PFV Portal 2025.

5º.- Ruegos y preguntas.

DEBERÁ LLEVAR CONSIGO A LA ASAMBLEA EL D.N.I. Asimismo se informa que aquella persona que desee delegar su representación en otro comunero o, por excepción, a favor de su cónyuge o hijos, al no poder asistir a la reunión deberá conferirla por escrito, firmando el titular y el autorizado, y entregándola antes del comienzo de la Asamblea al Secretario de esta Comunidad de Regantes para su bastanteo. Asimismo se informa que ningún comunero podrá ostentar más de un representación. Para acreditarse, entrega de votos y el bastanteo de las representaciones el Secretario estará a su disposición desde las 17:00 horas hasta el comienzo de la Asamblea, una vez comenzada ésta no se acreditará a nadie más.

Todos los expedientes que figuran en los puntos del Orden del Día estarán a la vista desde el momento de la convocatoria hasta el día de la celebración en la Secretaría de la Comunidad.

Se advierte que de no concurrir la presentación de la mayoría absoluta de los votos comunitarios en primera convocatoria, se celebrará la Asamblea en segunda convocatoria, siendo en ésta válidos los acuerdos adoptados cual sea el número de votos concurrentes.

Rota, 30 de enero de 2025. VºBº El Presidente. Fdo.: Manuel Siles Jaén. El Secretario. Fdo.: Manuel Salas García. Nº 18.448

Asociación de la Prensa de Cádiz Concesionaria del Boletín Oficial de la Provincia

Administración: Calle Ancha, nº 6. 11001 CADIZ

Teléfono: 956 213 861 (4 líneas). Fax: 956 220 783.

Correo electrónico: boletin@bopcadiz.org

www.bopcadiz.es

INSERCIONES: (Previo pago)

Carácter tarifa normal: 0,107 euros (IVA no incluido).

Carácter tarifa urgente: 0,212 euros (IVA no incluido).

PUBLICACION: de lunes a viernes (hábiles).

Depósito Legal: CAI - 1959