

ADMINISTRACION DEL ESTADO

DELEGACION DEL GOBIERNO EN ANDALUCIA

RESOLUCIÓN DEL DELEGADO DEL GOBIERNO EN ANDALUCÍA POR LA QUE SE DECLARA EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO EXPROPIATORIO Y EL NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES EN EL MISMO, CORRESPONDIENTE A LA DECLARACIÓN DE UTILIDAD PÚBLICA DE LA INFRAESTRUCTURA DE EVACUACIÓN DE LA PLANTA SOLAR FOTOVOLTAICA “LAHERRADURA” DE 100 MW DE POTENCIA INSTALADA, EN LOS TÉRMINOS MUNICIPALES DE JIMENA DE LA FRONTERA Y CASTELLAR DE LA FRONTERA, EN LA PROVINCIA DE CÁDIZ, Y SE CONVOCA ELLEVANTAMIENTO DE LAS ACTAS PREVIAS DE OCUPACIÓN DE DETERMINADAS FINCAS AFECTADAS POR SU CONSTRUCCIÓN.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero: Aprobación del proyecto. Autorización al beneficiario

Por Acuerdo de Consejo de Ministros de fecha 23 de julio de 2024 publicado mediante resolución de la Secretaría de Estado de la Energía de fecha 5 de agosto de 2024 (Boletín Oficial del Estado número 208, de 28 de agosto de 2024) se otorgó a MITRA ALFA, S.L.U. autorización administrativa previa de las modificaciones y autorización administrativa de construcción para la planta solar fotovoltaica “La Herradura”, de 100 MW de potencia instalada, y su infraestructura de evacuación, en los términos municipales de Jimena de la Frontera y Castellar de la Frontera, en la provincia de Cádiz, y se declaró, en concreto, su utilidad pública.

Segundo: Solicitud de incoación del procedimiento expropiatorio y nombramiento de representantes.

Con fecha 13 de septiembre de 2024, la beneficiaria de la expropiación, MITRA ALFA, S.L.U. solicitó al Área de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Sevilla que se procediese al inicio del correspondiente procedimiento expropiatorio de diversas fincas afectadas, a efectos del levantamiento del acta previa de ocupación, una vez realizadas las notificaciones a los interesados afectados de conformidad con lo dispuesto por el apartado 2 del artículo 52 en relación con los artículos 3º y 4º de la antecitada Ley de Expropiación Forzosa.

A efectos de la necesaria representación en el procedimiento expropiatorio, la entidad beneficiaria ha venido a solicitar que se tengan por designadas a las siguientes personas:

A) La representación de la beneficiaria será ostentada por las siguientes personas:

- Borja Gómez Rey.
- Jesús Arribas Matesanz.
- Gerónimo de Angulo Hidalgo.

B) Se designan peritos a las siguientes personas:

- D^a. Ana Arroyo Martínez, Ingeniera Agrónomo.
- D. Pedro Pablo García Santos, Ingeniero Técnico Agrícola.
- D. Germán Meleno Mayo, Ingeniero Agrónomo.
- D. Paulino Freire Mogín, Ingeniero Agrónomo.
- D^a Carmen Eugenia Luna Cabañero, Ingeniera Técnica Agrícola.

Asimismo, la beneficiaria de la expropiación forzosa solicita que se proceda a la designación de los representantes de la Administración expropiante en dicho procedimiento.

Tercero: Solicitud de convocatoria de Actas Previas a la ocupación.

Con fecha 15 de noviembre de 2024, la beneficiaria de la expropiación, MITRA ALFA, S.L.U. solicitó al Área de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Sevilla que se procediese al levantamiento del acta previa de ocupación que establece el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, de 16 de diciembre de 1954.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: Competencia.

Esta Delegación del Gobierno de España en Andalucía resulta competente para el dictado de la presente Resolución en aplicación del apartado 2 del artículo 73 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, mediante la atribución expresa del ejercicio de la potestad expropiatoria.

Segundo: Declaración de utilidad pública, necesidad de ocupación y procedimiento de urgencia.

En consideración a lo dispuesto por el artículo 56 de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico, la declaración de utilidad pública incluida en la autorización administrativa citada en los antecedentes de hecho lleva implícita, en todo caso, la necesidad de ocupación de los bienes o de adquisición de los derechos afectados e implica la urgente ocupación a los efectos previstos por el artículo 52 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa.

Esa declaración de urgencia deriva en la necesidad de entender cumplido el trámite de declaración de necesidad de ocupación de los bienes que hayan de ser expropiados, según el proyecto y replanteos aprobados y los reformados posteriormente, dando derecho a su ocupación inmediata en virtud de lo dispuesto por el artículo 52 de la Ley de 16 de diciembre de 1954, de Expropiación Forzosa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 56.2 del Reglamento de Expropiación Forzosa, en los casos de expropiación urgente no será procedente recurso

alguno, pero los interesados, una vez publicada la relación y hasta el momento del levantamiento del acta previa, podrán formular por escrito ante el Organismo expropiante alegaciones a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan padecido al relacionar los bienes afectados por la urgente ocupación.

Tercero: Nombramiento de representantes y convocatoria de actas previas a la ocupación.

En aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 52 de la citada Ley de Expropiación Forzosa, se ha de proceder a la notificación de los interesados afectados, según los artículos tercero y cuarto de dicha Ley, el día y hora en que ha de levantarse el acta previa a la ocupación, así como a la publicación edictal a efectos del levantamiento de las actas previas de ocupación.

En cumplimiento de lo establecido por el apartado 3 del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa, y en orden a la consecución del levantamiento del acta previa de ocupación, así como de la concurrencia a otros actos administrativos en el desarrollo del procedimiento expropiatorio, se ha de proceder al nombramiento de un representante de la Administración expropiante.

Sobre la base a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos, esta Delegación del Gobierno en Andalucía

RESUELVE

Primero: Declarar el inicio del procedimiento expropiatorio derivado del Acuerdo de Consejo de Ministros de fecha 23 de julio de 2024 publicado mediante resolución de la Secretaría de Estado de la Energía de fecha 5 de agosto de 2024 (Boletín Oficial del Estado número 208, de 28 de agosto de 2024) se otorgó a MITRA ALFA, S.L.U. autorización administrativa previa de las modificaciones y autorización administrativa de construcción para la planta solar fotovoltaica “La Herradura”, de 100 MW de potencia instalada, y su infraestructura de evacuación, en los términos municipales de Jimena de la Frontera y Castellar de la Frontera, en la provincia de Cádiz, y se declaró, en concreto, su utilidad pública, así como declarar la urgente ocupación a las diversas fincas afectadas, de conformidad con el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

Segundo: Nombrar representante de la Administración, al objeto de practicar cuantas actuaciones sean precisas en el expediente de expropiación, a:

- Don José Manuel Almendros Ulibarri, Director del Área de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Sevilla.
- Don Carmelo Manuel Barroso Serna, Jefe de Servicio del Área de Industria y Energía de la Subdelegación del Gobierno en Sevilla.

Tercero: Aceptar la designación de los representantes y peritos propuestos por el promotor y beneficiaria de la expropiación, que han sido expuestos en el segundo de los antecedentes de hecho de la presente Resolución.

Cuarto: Publicar la relación de interesados, bienes y derechos en el tablón de anuncios de los Ayuntamientos de Jimena de la Frontera y de Castellar de la Frontera, en cuyo municipio radican las fincas afectadas, así como señalamiento dando cuenta a los interesados mediante citación individual y a través de la inserción del correspondiente anuncio en los Diarios Provinciales, Boletín Oficial de la Provincia y Boletín Oficial del Estado, que servirán en todo caso como notificación a los posibles interesados no identificados, a los titulares de bienes y derechos afectados que sean desconocidos y a aquellos de los que se ignore su paradero, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Quinto: Convocar a los propietarios que figuran en dicha relación para que asistan al levantamiento de las Actas Previas de Ocupación que tendrá lugar en las dependencias de los citados Ayuntamientos el día y hora que se especifica en el ANEXO al final de la presente Resolución.

A dicho acto deberán comparecer los titulares de los bienes y derechos que se expropian, así como otros posibles interesados, personalmente con la necesaria identificación o representados por persona provista de poder debidamente autorizado, aportando los documentos acreditativos de su titularidad (Nota Simple o Escritura pública) así como el último recibo del Impuesto sobre bienes Inmuebles, pudiendo hacer acompañar -a su costa- de Peritos y Notario, si así lo estiman oportuno.

De conformidad con lo establecido por el apartado 2 del artículo 56 del vigente Reglamento de Expropiación Forzosa, una vez publicada la presente Resolución y hasta el momento en que se proceda al levantamiento de las citadas Actas Previas de Ocupación, los interesados y titulares de derechos o intereses legítimos afectados, a los solos efectos de subsanar posibles errores que se hayan podido producir al elaborar la relación de bienes y derechos afectados, podrán formular escrito de alegaciones:

- Mediante la personación en el Área de Industria y Energía de esta Delegación del Gobierno en Andalucía, con domicilio en Plaza de España, Torre Sur, Segunda Planta (41013-Sevilla), aportando los documentos citados.
- A través del Registro General de la Administración General del Estado (<https://reg.redsara.es/>), seleccionando como Organismo de destino EA0040241-Subdelegación del Gobierno en Sevilla-Área Funcional de Industria y Energía, haciendo referencia al Expediente PFOT 465.

VISTO BUENO: EL DIRECTOR DEL ÁREA DE INDUSTRIA Y ENERGÍA. JOSÉ MANUEL ALMENDROS ULIBARRI.

VISTO BUENO: LA SECRETARIA GENERAL DE LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN ANDALUCÍA: ISABEL MAYO LÓPEZ.

18 de diciembre de 2024. EL DELEGADO DEL GOBIERNO. Fdo.: Pedro Fernández Peñalver

ANEXO

LAT 220 kV SET HERRADURA-SET GUADARANQUE

T.M. JIMENA DE LA FRONTERA, día 30 de enero de 2025

Ayuntamiento Jimena de la Frontera: C/ Sevilla, 61 Jimena de la Frontera, 11330 (Cádiz)

Parcela Proyecto	Polígono	Parcela	Propietario	Longitud traza (m)	Servidumbre de la Canalización (m2)	Ocupación Permanente Canalización (m2)	Ocupación Temporal Canalización (m2)	Perforación dirigida (m)
4	13	84	Agropecuaria Barrida, S.L.	762,53	610,03	610,03	3.050,09	52,00

Parcela Proyecto	Polígono	Parcela	Propietario	Longitud traza (m)	Servidumbre de la Canalización (m2)	Ocupación Permanente Canalización (m2)	Ocupación Temporal Canalización (m2)	Perforación dirigida (m)
6	13	79	Agropecuaria Barrida, S.L.	2002,26	1601,82	1601,81	8.013,91	4,58
8	13	112	Ayuntamiento de Jimena de la Frontera	17,94	14,35	14,35	71,83	

Parcela Proyecto	Ocupación Temporal de la Perforación Dirigida (m2)	Cámara Empalme (ud.)	Ocupación Permanente Cámara Empalme (m2)	Ocupación Temporal Cámara Empalme (m2)	Ocupación Temporal Obra (m2)	Naturaleza	Hora
4	300,00	CE-01	48,24	168,48	3518,57	Labor seco	10,00
6	150,00	CE-02, 03, 04	144,72	505,44	8669,35	Labor seco	10,00
8					71,83	Camino	10,30

T.M. CASTELLAR DE LA FRONTERA, día 30 de enero de 2025
Ayuntamiento Castellar de la Frontera: Pl. Andalucía, 20, 11350 Castellar de la Frontera, Cádiz

Parcela Proyecto	Polígono	Parcela	Propietario	Longitud traza (m)	Servidumbre de la Canalización (m2)	Ocupación Permanente Canalización (m2)	Ocupación Temporal Canalización (m2)	Perforación dirigida (m)
21	3	44	Luis Manuel Sánchez Huertas	183,49	148,92	146,89	718,36	
22	3	40	Hros de Catalina Corrales Vallecillo; Juan y Jesús Jimenez Corrales	364,73	291,78	291,78	1.445,20	
24	3	36	José María Sanchez Ortiz María Yolanda Clavijo González	24,67	19,74	19,74	134,05	

Parcela Proyecto	Ocupación Temporal de la Perforación Dirigida (m2)	Cámara Empalme (ud.)	Ocupación Permanente Cámara Empalme (m2)	Ocupación Temporal Cámara Empalme (m2)	Ocupación Temporal Obra (m2)	Naturaleza	Hora
21					718,36	Aguacates	12,00
22		CE-11	48,24	168,48	1613,68	Aguacates	12,45
24					134,05	Aguacates	13,30

SET GUADARRANQUE 220/400 kV

Nº Parcela Según Proyecto	Poligono	Parcela	Titular	Superficie Interior Vallada (m2)	Subestación incluida plataforma (m2)	Edificio subestación (m2)	Camino de acceso (m2)	Naturaleza	Hora
1	3	36	Propiedad: José María Sanchez Ortiz y María Yolanda Clavijo González Derecho de Servidumbre: Comunidad de Regantes Arenillas	6634,07	7099,85	217,80	935,98	Aguacates	13,30

Nº 194.863/24

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS CADIZ

RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ POR LA QUE SE CONCEDE AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN A LA INSTALACIÓN ELÉCTRICA DE ALTA TENSIÓN "PSFV ZUMAJO SOLAR 1". Expediente: AT-14365/20.

Visto el expediente AT-14365/20, incoado en esta Delegación Territorial, solicitando Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para instalación eléctrica de alta tensión en el que consta como:

Peticionario: MARKEB SOLAR, S.L.

Domicilio: C/ Hermanos Fernández Carvajal, N.º 57, Pozuelo de Alarcón, C.P. 28224, Madrid.

Emplazamiento de la instalación: Benalup – Casas Viejas y Medina Sidonia.

Términos municipales afectados: Benalup – Casas Viejas y Medina Sidonia (Cádiz).

Finalidad de la instalación: Producción de energía eléctrica mediante tecnología fotovoltaica.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 14 de septiembre de 2023, la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos y de Industria, Energía y Minas en Cádiz concedió Autorización administrativa previa a la sociedad MARKEB SOLAR, S.L. (B88211123) para la construcción de la Planta Solar Fotovoltaica "ZUMAJO SOLAR 1" de 15,02 MW de potencia instalada y 12,73 MW de potencia de evacuación, condicionada a la obtención de la Autorización administrativa previa de todas las infraestructuras necesarias para la evacuación de la energía eléctrica producida por dicha instalación.

No se incluyó en dicha autorización la ampliación de la SET NAVUELOS, titularidad de EDP RENOVABLES ESPAÑA S.L.U., en una posición de transformación para la evacuación de la energía eléctrica generada en las instalaciones PSFV ZUMAJO SOLAR 1, PSFV ZUMAJO SOLAR 2 y PSFV ARCOS DE LA FRONTERA 1.

SEGUNDO.- Con fecha 24 de abril de 2024, ARNEB SOLAR S.L. solicitó Autorización administrativa previa y Autorización administrativa de construcción para el proyecto modificado de la citada instalación.

TERCERO.- Con fecha 27 de abril de 2024 se recibe RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE CÁDIZ, CONSEJERÍA DE SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE Y ECONOMÍA AZUL POR LA QUE SE MODIFICA LA AUTORIZACIÓN AMBIENTAL UNIFICADA OTORGADA A MARKEB SOLAR S.L., PARA EL PROYECTO DE "PSFV ZUMAJO 1 DE 18.009 MWP, LINEA DE EVACUACIÓN 30 KV HASTA SET NAVUELOS", SITA EN LOS TERMINOS MUNICIPALES BENALUP-CASAS VIEJAS - MEDINA SIDONIA (CÁDIZ).

CUARTO.- De acuerdo con los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del 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, se sometió el proyecto modificado a información pública, insertándose anuncio en:

• BOP de la provincia de Cádiz número 147, de fecha 31 de julio de 2024.

No se han recibido alegaciones durante el periodo de información pública.

Así mismo, se dio traslado por plazo de treinta días de la solicitud y documentos técnicos a la serie de organismos que a continuación se enumeran, ya que, según declara el promotor de la instalación, pueden verse afectados por el procedimiento de referencia, a fin de que éstos presten su conformidad u oposición a la autorización solicitada y establezcan el condicionado técnico procedente:

- Ayuntamiento de Benalup – Casas Viejas.
- Ayuntamiento de Medina Sidonia.
- Delegación Territorial de Agricultura, Pesca, Agua y Desarrollo Rural en Cádiz.
- Delegación Territorial de Fomento, Articulación del Territorio y Vivienda en Cádiz.
- Delegación Territorial de Turismo, Cultura y Deportes en Cádiz.
- Delegación Territorial de Sostenibilidad, Medio Ambiente y Economía Azul en Cádiz.
- EDISTRIBUCION Redes Digitales, S.L.
- Compañía Logística de Hidrocarburos, S.A. (C.L.H.)
- AQUALIA. Servicio Municipal de Aguas de Benalup Casas Viejas.
- EDP Renovables España, S.L.U.

Desde el punto de vista sectorial energético, existe conformidad entre los organismos afectados y la peticionaria acorde con la documentación aportada durante el procedimiento de tramitación, según obra en el expediente de referencia.

A los anteriores antecedentes de hecho les corresponden los siguientes FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para conocer y resolver este expediente la tiene otorgada esta Delegación en virtud de las siguientes disposiciones:

- Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.
- Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, modificado por el Decreto del Presidente 4/2023, de 11 de abril.
- Decreto 163/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Política Industrial y Energía.
- Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.
- Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía.
- Resolución de 11 de marzo de 2022, de la Dirección General de Energía, por la que se delegan determinadas competencias en los órganos directivos territoriales provinciales competentes en materia de energía.

SEGUNDO.- Son de aplicación general al procedimiento:

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.

TERCERO.- Son de aplicación específica a los hechos descritos en el procedimiento:

- Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico.
- Ley 2/2007, de 27 de marzo, de fomento de las energías renovables y del ahorro y eficiencia energética de Andalucía.
- Decreto-ley 2/2018, de 26 de junio, de simplificación de normas en materia de energía y fomento de las energías renovables en Andalucía.
- Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica.
- 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.
- Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos.
- Real Decreto 1183/2020, de 29 de diciembre, de acceso y conexión a las redes de transporte y distribución de energía eléctrica.
- Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.

CUARTO.- Se han cumplido los trámites reglamentarios establecidos en el Título VII del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre, en desarrollo de la Ley 24/2013, de 26 de diciembre, del Sector Eléctrico; en el Real Decreto 413/2014, de 6 de junio, por el que se regula la actividad de producción de energía eléctrica a partir de fuentes de energía renovables, cogeneración y residuos; en el Decreto-ley 26/2021, de 14 de diciembre, por el que se adoptan medidas de simplificación administrativa y mejora de la calidad regulatoria para la reactivación económica en Andalucía.

Por todo lo anteriormente expuesto, esta Delegación:

RESUELVE

PRIMERO.- CONCEDER AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PREVIA Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE CONSTRUCCIÓN a MARKEB SOLAR, S.L., condicionada a la obtención de la Autorización administrativa previa y de la Autorización administrativa de construcción, respectivamente, de todas las infraestructuras necesarias para la evacuación de la energía eléctrica producida por las instalaciones objeto de la presente Resolución.

Las principales características de las instalaciones autorizadas serán:

Planta Solar Fotovoltaica "ZUMAJO SOLAR 1" (AT 14365/20) de 15,02 MW de potencia instalada y 12,73 MW potencia de evacuación.

Generador Fotovoltaico:

- Generador fotovoltaico sobre estructura con sistema de seguimiento solar a un eje.
- 26.208 módulos fotovoltaicos de 690 Wp de potencia máxima, agrupados en 936 cadenas de 28 módulos cada uno.

Centros de Potencia:

- 2 Centros de Potencia de 6.008 kVA y 1 Centro de Potencia de 3.004 kVA, formados por transformador y protecciones.
- 10 Inversores de 1.502 kVA de potencia.

Infraestructura de Evacuación

Red de Media Tensión desde Centros de Potencia hasta SET Navuelos de 30/220 kV

- 1 línea aéreo-subterránea de Media Tensión de conductores 30 kV de entre 240 y 630 mm² que unen los Centros de Potencia (CT) entre sí y con la SET Navuelos de 30/220 kV.
- TRAMO 1 Subterráneo: CT 03 a CT 02: AL RH5Z1-OL 18/30 kV de 3x240 mm², con una distancia de 542 metros.
- TRAMO 2 Subterráneo: CT 02 a CT 01: AL RH5Z1-OL 18/30 kV de 3x400 mm², con una distancia de 615 metros.
- TRAMO 3 Subterráneo: CT 01 a Apoyo N°1: AL RH5Z1-OL 18/30 kV de 2x(3x630) mm², con una distancia de 1.808 metros.
- TRAMO 4 Aéreo: Apoyo N°1 a Apoyo N°2: LA-280 (242-AL 1/39-ST1A), con una distancia de 124,53 metros y 2 apoyos.
- TRAMO 5 Subterráneo: Apoyo N°2 a SET Navuelos: AL RH5Z1-OL 18/30 kV de 2x(3x630) mm², con una distancia de 8.427 metros.

Conforme al proyecto técnico:

- "PROYECTO DE EJECUCIÓN PLANTA SOLAR FOTOVOLTAICA "ZUMAJO SOLAR 1" DE 18,08352 MWp, 15,02 MW DE POTENCIA INSTALADA EN INVERSORES, EVACUACIÓN EN ALTA TENSIÓN (30kV) Y POSICIÓN DE TRANSFORMACIÓN 30/220 KV 60 MVA EN LA SET NAVUELOS, EN LOS TÉRMINOS MUNICIPALES DE BENALUP-CASAS VIEJAS Y MEDINA-SIDONIA(CÁDIZ)" y Declaración responsable de 17 de abril de 2024.

Técnico titulado competente: Ingeniero Técnico Industrial, D. Pedro González Montero, colegiado n.º 4.628 del Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Málaga.

Se excluye de esta autorización la ampliación de la SET NAVUELOS a la que se hace referencia en el apartado primero de los antecedentes de hecho.

SEGUNDO.- Esta Autorización se concede de acuerdo con lo dispuesto en la normativa general de aplicación derivada de la Ley 24/2013, y en particular según se establece en el R.D. 1955/2000, así como en el R.D. 413/2014, debiendo cumplir las condiciones que en los mismos se establecen, teniendo en cuenta lo siguiente antes de proceder a la puesta en servicio de la instalación:

1. Esta autorización se otorga a reserva de las demás licencias o autorizaciones necesarias de otros Organismos, y solo tendrá validez en el ejercicio de las competencias atribuidas a esta Delegación. Y quedará sin efecto en el caso de que las autorizaciones o derechos (de acceso y conexión) que han sido preceptivas para concederla caduquen

o bien queden igualmente sin efecto.

2. El periodo de tiempo en el cual está prevista la ejecución de la instalación, y su correspondiente puesta en servicio, deberá ajustarse a los plazos establecidos en el Real Decreto-ley 23/2020, de 23 de junio, por el que se aprueban medidas en materia de energía y en otros ámbitos para la reactivación económica. Las obras deberán realizarse de acuerdo con el proyecto presentado, con las variaciones que en su caso se soliciten y autoricen.

3. El titular de la citada instalación dará cuenta de la terminación de las obras a esta Delegación, a efectos de reconocimiento definitivo y emisión de la correspondiente acta de puesta en servicio, hecho este imprescindible para que la instalación pueda entrar en funcionamiento.

4. Se cumplirán las condiciones técnicas y de seguridad dispuestas en los Reglamentos vigentes que le son de aplicación durante la ejecución del proyecto y en su explotación.

5. El titular de la instalación tendrá en cuenta, para su ejecución, el cumplimiento de los condicionados que han sido establecidos por Administraciones, organismos, empresas de servicio público o de interés general, y en particular los establecidos por los órganos competentes en materias medio ambiental, urbanística y de ordenación del territorio, pudiendo conllevar una modificación de la presente resolución en su caso, y en todo caso, antes de otorgar una autorización de explotación.

Así mismo, el proyecto de ejecución se deberán adecuar al cumplimiento reglamentario en la afección de aquellos proyectos que dispongan de autorización administrativa previa a fecha de la presente resolución.

6. La construcción de la instalación deberá ser conforme al proyecto autorizado. En caso de requerir modificación del mismo, este deberá ser presentado a esta Delegación Territorial previamente, para la emisión de la correspondiente autorización, conforme al art. 115 del Real Decreto de 1955/2000, de 1 de diciembre.

7. La autorización administrativa previa y autorización administrativa de construcción no dispensa de la necesaria obtención por parte del titular de la instalación de las autorizaciones adicionales que se precisen.

8. Esta Resolución podrá quedar sin efecto si como consecuencia de su ejecución se produjesen afecciones a bienes y derechos a cargo de Administraciones, organismos o empresas de servicio público o de servicios de interés general que no hubiesen sido contemplados expresamente en el proyecto presentado.

9. La Administración dejará sin efecto la presente Resolución en cualquier momento en que observe el incumplimiento de las condiciones impuestas en ella.

10. En tales supuestos, la administración, previo el oportuno expediente, acordará la anulación de la autorización, con todas las consecuencias de Orden administrativo y civil que se deriven según las disposiciones legales vigentes.

11. El peticionario deberá publicar la presente Resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

TERCERO.- Notifíquese la presente resolución a los interesados en el expediente y a los organismos que hayan sido consultados en los trámites realizados en el expediente.

Contra la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá interponer recurso de alzada, ante el Excmo. Sr. Consejero de Industria, Energía y Minas de la Junta de Andalucía, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al de la recepción de la presente notificación, de conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Tres de diciembre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL EN CÁDIZ. MARÍA INMACULADA OLIVERO CORRAL. Firmado.

Nº 191.444/24

CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS CADIZ

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS DE CÁDIZ, DE 13 DE DICIEMBRE DE 2024, POR EL QUE SE CONVOCA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS A LA OCUPACIÓN DE DETERMINADAS FINCAS AFECTADAS POR EL PROYECTO "PROYECTO DE INSTALACIÓN FOTOVOLTAICA GIBALBIN Y SUS INFRAESTRUCTURAS DE EVACUACIÓN", EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE JEREZ DE LA FRONTERA, CORRESPONDIENTE AL EXPEDIENTE AT-14391/20.

Por Resolución de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, y de Política Industrial y de Energía en Cádiz, de fecha 31 de julio de 2024 y publicada en el BOJA de 18 de septiembre, se concede declaración en concreto de utilidad pública del proyecto de ejecución "PROYECTO DE INSTALACIÓN FOTOVOLTAICA GIBALBIN Y SUS INFRAESTRUCTURAS DE EVACUACIÓN" "en el término municipal de Jerez de la Frontera, correspondiente al expediente AT-14391/20" Dicha declaración, lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados, e implica la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

De conformidad con las Disposiciones adicionales tercera y cuarta, y la Disposición transitoria cuarta del Decreto 300/2022 de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020 de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, y la Orden de 20 de junio de 2023 por la que se delegan competencias en Órganos Directivos de la Consejería, corresponde a esta Delegación Territorial la tramitación del procedimiento expropiatorio iniciado.

En su virtud, esta Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, y de Industria, Energía Y Minas, ha acordado convocar a los titulares de bienes y derechos afectados relacionados en el Anexo de este Anuncio, en el Ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión para, de conformidad con

el procedimiento que establece el citado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación y si procediera, el de las de ocupación definitiva.

Los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos o intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo del impuesto de bienes inmuebles, pudiéndose acompañar, a su costa, de sus peritos y un notario, si lo estiman oportuno.

El levantamiento de actas tendrá lugar el día 29 de enero de 2025 en el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, provincia de Cádiz. El orden del levantamiento se comunicará al interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando la relación de titulares convocados en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento señalado.

Es de significar que esta publicación se realiza, igualmente, a los efectos que determina el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el expediente expropiatorio FRV GIBALBÍN JEREZ S.L asume la condición de beneficiaria.

Día	Hora	Lugar	Referencia Catastral
29/01/2025	9:00	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Sala U) Calle Consistorio, 15	53020A011000370000XR
Propietarios: • José María Benítez Pérez . • María Isabel Mesa García			
29/01/2025	10:30	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Sala U) – Calle Consistorio, 15	53020A011000150000XZ
Propietario: • Sahece, S.A.			
29/01/2025	11:30	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Sala U) – Calle Consistorio, 15	53020A011000670000XO
Propietarios: • Dolores Doblado Ruiz. • Julio Doblado Ruiz			

Diecisiete de diciembre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS, E INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ. Fdo.: Inmaculada Olivero Corral. N° 194.855/24

CONSEJERIA DE INDUSTRIA, ENERGIA Y MINAS CADIZ

ANUNCIO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA Y FONDOS EUROPEOS Y DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS DE CÁDIZ, DE 13 DE DICIEMBRE DE 2024, POR EL QUE SE CONVOCA EL LEVANTAMIENTO DE ACTAS PREVIAS A LA OCUPACIÓN DE DETERMINADAS FINCAS AFECTADAS POR EL PROYECTO “PROYECTO DE LÍNEA SOTERRADA 132 KV DESDE SET GIBALBÍN HASTA EL CENTRO DE SECCIONAMIENTO GIBALBÍN”, EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE JEREZ DE LA FRONTERA, CORRESPONDIENTE AL EXPEDIENTE AT-15346/23.

Por Resolución de la Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, y de Política Industrial y de Energía en Cádiz, de fecha 17 de julio de 2024 y publicada en el BOJA de 1 de agosto, se concede declaración en concreto de utilidad pública del proyecto de ejecución “PROYECTO DE LÍNEA SOTERRADA 132 KV DESDE SET GIBALBÍN HASTA EL CENTRO DE SECCIONAMIENTO GIBALBÍN “en el término municipal de Jerez de la Frontera, correspondiente al expediente AT-15346/23” Dicha declaración, lleva implícita la necesidad de ocupación de los bienes y derechos afectados, e implica la urgente ocupación a los efectos del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa.

De conformidad con las Disposiciones adicionales tercera y cuarta, y la Disposición transitoria cuarta del Decreto 300/2022 de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020 de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, y la Orden de 20 de junio de 2023 por la que se delegan competencias en Órganos Directivos de la Consejería, corresponde a esta Delegación Territorial la tramitación del procedimiento expropiatorio iniciado.

En su virtud, esta Delegación Territorial de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, y de Industria, Energía Y Minas, ha acordado convocar a los titulares de bienes y derechos afectados relacionados en el Anexo de este Anuncio, en el Ayuntamiento donde radican las fincas afectadas, como punto de reunión para, de conformidad con el procedimiento que establece el citado artículo 52, llevar a cabo el levantamiento de las actas previas a la ocupación y si procediera, el de las de ocupación definitiva.

Los interesados, así como las personas que sean titulares de cualquier clase de derechos o intereses sobre los bienes afectados, deberán acudir personalmente o representados por persona debidamente autorizada, aportando los documentos acreditativos de su titularidad y el último recibo del impuesto de bienes inmuebles, pudiéndose acompañar, a su costa, de sus peritos y un notario, si lo estiman oportuno.

El levantamiento de actas tendrá lugar el día 29 de enero de 2025 en el Ayuntamiento de Jerez de la Frontera, provincia de Cádiz. El orden del levantamiento se comunicará al interesado mediante la oportuna cédula de citación, figurando la relación de titulares convocados en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento señalado.

Es de significar que esta publicación se realiza, igualmente, a los efectos que determina el artículo 44 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En el expediente expropiatorio FRV GIBALBÍN JEREZ S.L asume la condición de beneficiaria.

Día	Hora	Lugar	Referencia Catastral
29/01/2025	9:30	Ayuntamiento de Jerez de la Frontera (Sala U) Calle Consistorio, 15	53020A011000370000XR

Propietarios: • José María Benítez Pérez. • María Isabel Mesa García

Diecisiete de diciembre de dos mil veinticuatro. LA DELEGADA TERRITORIAL DE ECONOMÍA, HACIENDA, FONDOS EUROPEOS, E INDUSTRIA, ENERGÍA Y MINAS EN CÁDIZ. Fdo.: Inmaculada Olivero Corral. N° 194.882/24

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: PREZERO SA ESPAÑA SA SERVICIO DE RECOGIDA SELECTIVA Y LIMPIEZA DE PLAYAS DE SAN FERNANDO (CADIZ)

Expediente: 11/01/0296/2023

Fecha: 11/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE PORRAS NARANJO

Código 11101881012024

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al SERVICIO DE LIMPIEZA DE PLAYAS Y RECOGIDA SELECTIVA DEL AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO (PREZERO ESPAÑA S.A.), con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2023, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 18 de mayo de 2023, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 31 de octubre de 2023, 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 relativo a al SERVICIO DE LIMPIEZA DE PLAYAS Y RECOGIDA SELECTIVA DEL AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO (PREZERO ESPAÑA S.A.), 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 11 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO. Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE PLAYA Y RECOGIDA DE SELECTIVA DEL AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO.

CAPITULO I - CONDICIONES GENERALES.

Art.1º AMBITO TERRITORIAL

El presente convenio, negociado por representantes de los trabajadores y la representación Empresarial de PREZERO ESPAÑA, S.A. será de aplicación al servicio de limpieza pública playa y recogida selectiva en la localidad de San Fernando, Cádiz.

Art 2º AMBITO FUNCIONAL.

Las actividades que corresponde en el presente convenio serán las de limpieza playa y recogida selectiva de residuos urbanos, así como todas aquellas prestaciones estipuladas en el contrato de servicio con el excelentísimo ayuntamiento de San Fernando. Siempre que la actividad esté relacionada con la recogida selectiva y limpieza de playa.

Art. 39 AMBITO PERSONAL.

Cuanto se establece en este convenio es de aplicación a todos los trabajadores en sus distintas categorías profesionales, establecidas en las tablas salariales anexas a este convenio. Ya sean fijos o eventuales, así como a los que ingresen en la empresa durante la vigencia del convenio.

Art.4 2 VIGENCIA Y DURACIÓN.

La duración del presente convenio será de 1 año comenzando su vigencia el 1 de enero de 2023 y finalizando el 31 de diciembre del año 2023, entrando en vigor al día siguiente de su firma. Con independencia de lo anterior, los efectos económicos del presente convenio surgirán efectos a partir del 1 de enero de 2023.

No obstante, a lo anterior, ambas partes acuerdan que, en caso de que la negociación del siguiente convenio colectivo se prolongue más allá del año previsto en el estatuto de los trabajadores, si se mantiene la negociación y no se rompe, el texto convencional no decaerá y se seguirá aplicando en todo su contenido, excepto en lo relativo a los incrementos salariales.

Una vez finalizada su vigencia, este convenio se entenderá automáticamente prorrogado por periodos anuales, si ninguna de las partes lo denunciara con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento. La citada denuncia se realizará mediante comunicación escrita a la otra parte.

En el supuesto que no mediara denuncia alguna por ninguna de las partes, los conceptos económicos y salariales del presente convenio se incrementarán a partir del 1 de enero de cada año en lo que haya subido el IPC de los 12 meses anteriores provisionalmente y mantendrá la vigencia de todo su articulado.

Art. 5º ABSORCION Y COMPENSACIÓN.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenio colectivo o contratos individuales solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual supere las aquí pactadas.

Art. 6º CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este convenio y estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrá la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones más beneficiosas para los trabajadores subsistirán en tal concepto, como gozando de las mismas.

Art. 7º COMISION E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO.

Esta comisión será un órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio. Sus funciones serán las siguientes: Interpretación auténtica del convenio.

Arbitraje de común acuerdo, de los problemas o cuestiones que sean sometidas por ambas partes.

Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que, por norma general puedan corresponder a los órganos competentes.

Vigilar el cumplimiento de lo pactado y estudiar la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual éstas pondrán en su conocimiento cuantas discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

Entender de cuantas cuestiones tiendan a una mayor efectividad práctica del convenio. Composición.

La comisión deliberadora del convenio se constituye en comisión de interpretación. Cualquiera de las partes podrá designar asesores cuando lo estime oportuno.

Convocatoria

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, acompañando cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La parte convocante estará obligada a comunicar de forma fehaciente a todos los componentes la petición de reunión en el plazo de 3 días anteriores a la convocatoria.

La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de 7 días a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de 7 días.

CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO.

Art. 8º JORNADA DE TRABAJO.

La jornada será, con carácter general, de 38 horas semanales de lunes a domingo

Se establece un descanso diario, computado como tiempo efectivo de trabajo, de 15 minutos de bocadillo.

Con carácter general se establece el siguiente horario, pudiendo, no obstante, establecerse variaciones al mismo por necesidades organizativas de la empresa:

SERVICIOS ORDINARIOS	
MAÑANA	7:00 — 14:36 horas
TARDE	14:00 — 21:36 horas
RECOGIDA PUERTA A PUERTA COMERCIAL	
TARDE	14:00 — 21:36 horas
LIMPIEZA PLAYA (PERIODO ESTIVAL)	
NOCHE	02:00 — 9:36 horas
CAMIONES DE RECOGIDA SELECTIVA.	
TARDE	14:00 — 21:36 horas
PERSONAL DE OFICINA.	
MAÑANA	07:00 — 14:36 horas
TARDE	14:00 — 21:36 horas

Horario de invierno-verano, se aplicará según normativa municipal. Si no supone ningún incremento económico para la empresa.

A los trabajadores con condiciones diferentes anteriores se les respetará hasta que se extinga su relación laboral con la empresa y no podrán ser subrogados por su relevo.

Art. 9º TRABAJADORES FIJOS A TIEMPO PARCIAL.

Se considerará trabajador a tiempo parcial aquel que, según la legislación vigente, sea contratado para realizar trabajos de jornada inferior a la ordinaria, Este colectivo tendrá preferencia de ingreso ante vacantes para funciones de peón a tiempo completo.

Art. 10 FALTA DE PERSONAL.

Será posible la prestación de servicios en los camiones con un solo peón salvo que la Evaluación de Riesgos Laborales no lo permita.

Art. 11.- VACACIONES.

Todo el personal acogido a este convenio tendrá derecho a unas vacaciones mínimas retribuidas de 23 días laborales, devengándose proporcionalmente en caso de contrato a tiempo parcial.

El disfrute de las vacaciones será rotativo para todos los trabajadores, mediante el siguiente sistema de rotación:

- Primer turno (25% plantilla).
- Segundo turno (25% plantilla).

- Tercer turno (25% plantilla).
- Cuarto turno (25% plantilla).

El último día para disfrutar los días laborales consecutivos será el 30 de noviembre del presente año.

El personal adscrito a cada turno será determinado mediante acuerdo de la comisión paritaria una vez que se firme el presente convenio.

El personal de nuevo ingreso o el que cese por cualquier causa en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones.

ARTICULO 12. PERMISOS RETRIBUIDOS

1. 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
2. Un día natural en caso de matrimonio de los hijos, hermanos o padres, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia.
3. Un día natural en caso de primera comunión o bautizo de hijos y nietos, coincidiendo con el de celebración de la ceremonia o cualquier otra de similar rango de otra religión.
4. Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge, padres, pareja de hecho o hijo.
5. Dos días naturales por fallecimiento de padres políticos, nietos y abuelos.
6. Un día natural en caso de fallecimiento de tíos carnales, yernos o cuñados.
7. Por enfermedad grave y hospitalización de más de 24 horas del cónyuge, pareja de hecho, hijos, hermanos y padres, tanto carnales como políticos, 2 días naturales.
8. Intervención quirúrgica del cónyuge, pareja de hecho, hijos, hermanos y padres, tanto carnales como políticos, que no tengan carácter grave, dos días naturales.
9. Un día laboral por traslado de su domicilio habitual.
10. En caso de desplazamiento por enfermedad grave o muerte de hermanos, padres, tanto carnales como políticos, hijos, cónyuge o pareja de hecho, se dará al trabajador dos días más, según establece el estatuto de los trabajadores. Cuando la distancia del desplazamiento sea superior a 100 km., se facilitarán los días necesarios para llevar a cabo el desplazamiento, respetando siempre el mínimo de cuatro días señalados.

11. Si por razones de urgencia fuera ingresado en el hospital, el cónyuge, hijos y padres del trabajador este podrá disfrutar de licencia retribuida el día en que el ingreso hospitalario tenga lugar.

12. A los trabajadores que necesiten asistir a consulta médica, que no produzcan baja por I.T., un máximo de 16 horas al año, con posterior justificación. En caso de que se excedan las 16 horas, ese tiempo excedido deberá ser recuperado por el trabajador de acuerdo con la empresa.

13. Por el tiempo necesario para la obtención del D.N.I. y atender cualquier notificación judicial debidamente acreditada.

Art. 13.- PERMISO SIN SUELDO.

La empresa otorgará permiso sin sueldo a los trabajadores que lo soliciten y por causas justificadas, hasta 15 días de permiso sin sueldo al año, siempre que no coincidan más de un trabajador de la misma categoría y el mismo servicio. Los citados permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 10 días salvo casos excepcionales de urgente necesidad. La empresa informará a los representantes de los trabajadores de las solicitudes presentadas.

Art.14.- PROMOCION Y ASCENSOS.

Los puestos de trabajo que, por ampliación o vacantes, la empresa tenga que cubrir, serán expuestos en el tablón de anuncios, para que todo el personal de ella que desee y acredite para ocupación pueda solicitarlos, excepto los que impliquen mando o especial confianza, que serán de libre designación por parte de la empresa, conforme establezca el Convenio General del Sector.

El personal de la plantilla que ostente más de dos años de antigüedad en el servicio y siempre que cumpla los requisitos mínimos exigidos, podrá optar a cubrir las vacantes de categoría superior a la que ostenta dentro de su jornada de trabajo (diario o fin de semana), concediéndose a los más aptos, primando el criterio de antigüedad en caso de igualdad. El tribunal calificador que tendrá competencia para fijar las bases del examen estará compuesto por un representante de los trabajadores, un técnico designado por la propia empresa y un representante de la empresa.

Art. 15.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL SEGÚN SU PERMANENCIA.

El personal atendiendo a su permanencia se clasificará en Indefinidos, Indefinidos a tiempo parcial y eventuales.

Art. 16.- CAMBIOS DE PUESTOS DE TRABAJOS.

Dentro de la organización del trabajo, la Empresa efectuará los cambios de puestos de trabajo cuando sea necesario para la buena marcha de la organización, sin que estos puestos impliquen merma de los derechos de los trabajadores ni de su dignidad humana. De estas situaciones, así como la organización y su puesta en práctica, informando al comité de empresa.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores que por justificadas razones estén interesados en un cambio de turno, entregarán su solicitud al comité de empresa al objeto de su valoración y estudio para su posterior traslado a la dirección de la empresa, quien evaluará su elección, entre las candidaturas presentadas por el comité de empresa, en base a las necesidades del servicio.

Art. 17º VESTUARIO.

INVIERNO	CANTIDADES
CAMISA M/L	3 UNIDADES
PANTALON INVIERNO	3 UNIDADES
ANORAK	1 UNIDAD CADA 4 AÑOS
JERSEY	1 UNIDAD
ROPA O TRAJE DE AGUA	1 UNIDAD
CHAQUETA	1 UNIDAD
CHALECO	1 UNIDAD
PASAMONTAÑAS	1 UNIDADES

INVIERNO	CANTIDADES
BOTAS DE SEGURIDAD	2 UNIDADES
BOTAS DE AGUA SEGURIDAD	1 UNIDAD
GORRA O GORRO DE INVIERNO	1 UNIDAD
VERANO	CANTIDADES
ZAPATOS DE SEGURIDAD VERANO	3 UNIDADES
PANTALON VERANO	3 UNIDADES
POLOS DE VERANO	2 UNIDADES
GORRA VERANO	1 UNIDAD
VESTUARIOS PARA MECÁNICOS (ANUALMENTE)	
INVIERNO	CANTIDADES
POLOS M/L	2 UNIDADES
PANTALON INVIERNO	2 UNIDADES
ANORAK O CHALECO M ULTI BOLSILLOS	1 UNIDAD
SUDADERA	1 UNIDADES
ROPA O TRAJE DE AGUA	1 UNIDAD
CHAQUETA	1 UNIDAD
CHALECO REFLECTANTE	1 UNIDAD
BOTAS O ZAPATOS DE SEGURIDAD (S3)	1 UNIDADES
GORRA ANTIGOLPES	1 UNIDAD
VERANO	CANTIDADES
POLOS M/C	2 UNIDAD
PANTALON VERANO	2 UNIDAD
BOTAS O ZAPATOS DE SEGURIDAD (S3)	1 UNIDADES
GORRA ANTIGOLPES	1 UNIDAD

A todo el personal se le entregará dos toallas de baño al año y dos geles de baño al año. Guantes de seguridad se entregará al operario cuando los solicite.

En lo relativo a la calidad de las prendas, se realizará consulta al Comité de Seguridad y Salud, al objeto de mejorar la calidad del vestuario, entregándoles una muestra tanto en calzado (botas y zapatos) como en prendas de trabajo. Las reuniones se mantendrán con anterioridad de la entrega del vestuario, ya sea verano o invierno.

Al personal eventual se le entregará exclusivamente el vestuario de trabajo correspondiente a la fecha de contratación.

La empresa entregará el vestuario cada 2 años, a excepción del vestuario para mecánicos que se entregará anualmente, en las siguientes fechas:

· Vestuario de verano en, la primera quincena del mes de abril.

· Vestuario de invierno, en la primera quincena del mes de octubre.

Para los inspectores se establece un plus por importe de 432,14 € al año, al objeto de que sean ellos quienes se compren su propia ropa de trabajo, estando obligados a que la misma se adecúe a las exigencias de la Evaluación de Riesgos Laborales.

CAPITULO III. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Art. 18 RETRIBUCIONES SALARIALES.

Es salario base la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo.

Las retribuciones a percibir por los trabajadores afectados por el presente convenio serán las que se establecen en las tablas salariales anexas y demás complementos salariales contemplados en el mismo.

Art. 19 ANTIGÜEDAD.

A partir de la siguiente adjudicación, se abonará el porcentaje que por año le corresponda sobre el salario base fijado en convenio

La antigüedad se pagará por cuatrienios correspondientes al 5% del salario base fijado por convenio hasta un máximo de 5 cuatrienios.

Art. 20° PLUS TÓXICO

A partir de la siguiente adjudicación se abonará un plus tóxico a los trabajadores adscritos al servicio en la cuantía del 20% del salario base.

Art 22° PLUS DE DEDICACIÓN

A partir de la siguiente adjudicación se abonará Este plus se abonará para cada función profesional, conforme a las cuantías referidas en la tabla salarial.

Art. 23° PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se pagarán de acuerdo con las tablas salariales anexas, a razón de salario base más la antigüedad que corresponda a cada uno, de 30 días.

La paga de diciembre se abonará el día 1 de diciembre como máximo.

Estas pagas se devengarán anualmente y, en caso de alta o cese del trabajador durante el periodo de devengo se abonarán las partes proporcionales a los meses fracciones de los meses trabajados.

Art. 20 MANEJO DE MAQUINARIA.

El personal con la categoría de peón y en posesión del carné correspondiente, como mínimo el B, encargado de conducir vehículos Rocar, barredora pequeña o similar y de brigada, con un peso máximo autorizado de 3.500 Kg., tendrá los conocimientos necesarios para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otras que no requieran elementos de taller. Cuidará el mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones de funcionamiento.

En su trabajo, alternará la conducción con sus labores propias de peón realizando ambas funciones.

Cuando no hubiese vehículo asignable cualquiera que fuese la causa, efectuará las labores propias de peón que se le indiquen.

Art.25° HORAS EXTRAORDINARIAS Y HORAS COMPLEMENTARIA

Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siempre en los límites que marca la legislación vigente.

Las horas extraordinarias serán voluntarias salvo aquellas que sean necesarias considerando el carácter público del servicio que la empresa realiza y cuya ejecución es inexcusable. Así mismo si se realizaran horas extraordinarias, estas se asignarán de forma que se distribuyan de la manera más equitativa posible.

Las horas extraordinarias se abonarán según el importe reflejado en la tabla salarial.

A partir de la siguiente licitación, el importe de las horas extraordinarias se verá incrementado en los siguientes importes:

Peón:	19,33 €
Conductor:	21,15 €
Inspector:	27,13 €
Taller:	26,67 €
Administrativo:	21,15 €
Aux. Administrativo:	19,33 €

Horas complementarias.

Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, las cuales se registrarán en todo momento por las reglas establecidas en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, siendo éstas:

· El empresario podrá exigir su realización cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato formalizándose necesariamente por escrito.

· Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

· El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

· El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

· El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

· La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 de esta Ley.

· Por necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria. Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

· Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

· Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra c).

· La jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

· El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

· La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36.1 y 37.1, de esta Ley.

· Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos 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».

CAPITULO IV.- MEJORAS SOCIALES.

Art. 26° SEGURO COLECTIVO.

La empresa concertará una póliza de seguros a favor de los trabajadores afectados por el presente convenio.

Dicha póliza correrá a cargo de la empresa, y cubrirá los siguientes riesgos:

• Invalidez permanente total o absoluta derivada de accidente o enfermedad común o profesional: 18.510,85€.

• Muerte natural del trabajador: 17.196,46 €.

• Muerte por accidente de tráfico o laboral: 20.591,94 €.

Las indemnizaciones señaladas anteriormente, se abonarán por la compañía aseguradora, a aquellas personas que designe el trabajador.

Si por causa no imputables al trabajador o sus beneficiarios, transcurrido seis meses de la fecha del devengo, la compañía aseguradora no hubiese abonado el importe establecido, la empresa procederá al abono correspondiente, en concepto de adelanto y reservándose el derecho a resarcirse ante la compañía aseguradora.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa de la suscripción de

dicha póliza, la misma se hará responsable del abono de la indemnización al trabajador o sus beneficiarios en las cuantías antes mencionadas en un plazo máximo de seis meses.

Art. 27° COMPLEMENTO POR ACCIDENTE Y ENFERMEDAD.

Los trabajadores que causen baja por I.T. de accidente laboral o enfermedad que requiera hospitalización, percibirán con cargo a la empresa el importe necesario para completar el 100% del salario real, desde el primer día de baja y durante todo el proceso.

En los procesos de I.T. de enfermedad para casos de no hospitalización, únicamente se procederá a complementar las dos primeras bajas en el periodo de un año, siendo el complemento de ésta el 90% del salario real desde el 12 al 102 día de baja y a partir del 112 día de baja se completará hasta el 100% del salario base real hasta el final del proceso. No obstante, se completará hasta el 100% del salario real desde 12 día, siempre que el absentismo del mes anterior no supere el 3,5 %.

En el caso de que el trabajador no haya tenido ninguna baja durante los doce primeros meses anteriores se abonará el 100% desde el primer día.

Sin perjuicio de todo lo anterior, a partir de la tercera baja y siguientes no se procederá a su complemento bajo ningún concepto.

Art. 28° PREMIO DE JUBILACIÓN.

Con efectos desde la siguiente adjudicación, los trabajadores que accedan a la jubilación ordinaria percibirán de la empresa un premio de:

ANTIGÜEDAD	2023	2024	2025	2026
15 a 20 años	1.835,26 €	1.853,61 €	1.876,78 €	1.914,32 €
20 a 25 años	2.447,02 €	2.471,49 €	2.502,38 €	2.552,43 €
Más de 25 años	2.854,85 €	2.883,40 €	2.919,44 €	2.977,83 €

Art. 29 AYUDA SOCIAL.

Con efectos desde la siguiente adjudicación, aquel trabajador que acredite una minusvalía de algún hijo/s, de su cónyuge o pareja de hecho, de grado igual o superior al 20%, percibirán de la empresa una ayuda de:

Año	Cantidad
2023.-	130,84 €
2024.-	132,15 €
2025.-	133,80 €
2026.-	136,48 €

En caso de trabajador soltero, cabeza de familia, que tenga hermanos disminuidos, previa justificación, tendrá derecho a percibir la cantidad reseñada en este artículo.

Para ello deberá acreditar inicial y anualmente, mediante la certificación del grado de discapacidad emitido por el organismo oficial correspondiente, de modo que, si no se presentara la documentación solicitada en tiempo y forma, o se redujera el grado de minusvalía del 20%, cesará la ayuda al efecto.

Art 30° JUBILACIÓN ANTICIPADA.

Este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre jubilación anticipada, quedando sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando esta no sea sustituida.

Art. 31° JUBILACIÓN PARCIAL.

Por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse entre las partes, el trabajador 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 acceso a la jubilación parcial se llevará a cabo cumplidos los tres meses de presentada la solicitud y una vez que la empresa haya verificado los requisitos de la misma, acordándose con el empleado el acceso a la misma, en las siguientes condiciones:

- El empleado suscribirá al inicio de jubilación parcial, un contrato de trabajo a tiempo parcial, según los porcentajes establecidos en la legislación vigente en cada momento.
- La prestación de los servicios que le corresponda al empleado, en virtud del contrato a tiempo parcial, podrá concentrarse en determinados periodos del año, siempre que le sea notificado por la empresa al trabajador con una antelación mínima de un mes al inicio del periodo o periodos señalados.

· El empleado jubilado parcialmente accederá al resto de beneficios sociales de la empresa en condiciones equivalentes al personal activo, estos, serán siempre los que le correspondan en proporción al tiempo trabajado.

· Con la finalidad de poder dar efectivo cumplimiento al presente programa, el empleado que se acoja al mismo no podrá prestar otros servicios retribuidos, por cuenta propia o ajena, todo ello con sujeción a la legislación vigente en cada momento.

Para ello, la Empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo a tiempo completo de carácter indefinido con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, teniendo prioridad si la legalidad vigente lo permite, los trabajadores incluidos en la bolsa de trabajo del artículo 33 del presente convenio, en base al orden de antigüedad regido para el mismo. En el supuesto de que el trabajador en ese momento tuviese concertado con la Empresa otro contrato de trabajo deberá cesar previa y obligatoriamente en el mismo, con objeto de formalizar el nuevo contrato de relevo. Igualmente, la Empresa, caso de poder cubrir el puesto con el personal del de la bolsa de trabajo anteriormente citada, se obliga a contratar otro trabajador, para cubrir la jornada vacante dejada por este con otro trabajador incluido en la citada bolsa y así sucesivamente hasta garantizar que el empleo neto en la empresa sea cuando menos

igual al existente antes de producirse la jubilación de que se trate.

La jornada de trabajo del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubile parcial y anticipadamente.

5.- Extinción de la Jubilación parcial, la jubilación parcial se extinguen por las siguientes causas:

- Por el acceso del trabajador relevado a la jubilación definitiva ordinaria.
- Por el acceso del trabajador relevado a la situación de invalidez total, permanente, absoluta o gran invalidez.
- Por el fallecimiento del trabajador relevado.
- Éste artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre jubilación parcial, quedando sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara y cuando ésta no sea sustituida.

Art. 32 INCAPACIDADES.

Cuando un trabajador por causas derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional resulte calificado con una incapacidad permanente parcial o total para su trabajo habitual, la Empresa previo acuerdo con el Comité de Empresa y siempre que las características del servicio lo permitan, asignará al trabajador un puesto de trabajo acorde con su capacidad laboral.

Art. 33.- DETENCIÓN

Sin perjuicio de lo establecido en el estatuto de los trabajadores, cuando por privación de la libertad por sentencia condenatoria de un trabajador, sea la causa que fuese, se produzca falta de asistencia al trabajo de éste, la empresa le respetará su puesto de trabajo y categoría por un periodo mínimo de seis meses, considerándose este tiempo como de excedencia no retribuida.

Art. 34 CARNET DE CONDUCIR.

En caso de la retirada del carné de conducir a un conductor de la empresa, ésta le asignará un trabajo similar o equivalente, percibiendo la retribución de dicho puesto de trabajo. Este beneficio no tendrá efectos cuando la causa se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito o en caso de embriaguez.

Asimismo, los conductores indefinidos, peones conductores e inspectores de este centro que tengan que renovar el permiso de conducir, la empresa abonará el importe de 71,11€ siempre y cuando sea para el uso de la actividad de la empresa.

Art. 352 SANCIONES.

Al producirse la notificación de cualquier amonestación o sanción al trabajador, la Empresa requerirá por escrito al comité el informe pertinente, que deberá ser emitido en el plazo de cuatro días laborales a contar desde el requerimiento. Dicho informe no será vinculante y, transcurrido dicho plazo sin hacerlo se entenderá complementado.

Cualquier tipo de medidas disciplinarias, incluso el despido de miembros del comité deberá ser comunicado previamente por la Empresa a este órgano, quien informará en el plazo de una semana; en igual plazo podrá efectuarse por escrito las alegaciones que estime pertinentes el presunto sancionado, dichos informes no serán vinculantes y transcurridos dicho plazo se entenderá cumplimentados.

Art. 36° SALUD LABORAL.

Motivaciones generales: dada la importancia que reconocen los firmantes de este convenio, en materia de seguridad e higiene y condiciones de trabajo, incluyen en este convenio, un artículo dedicado a dicha materia. Ambas partes consideran de obligada aplicación sobre seguridad e higiene en el trabajo.

El trabajador tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad e higiene y condiciones de Trabajo.

Es un deber básico del empresario el realizar una política adecuada en materia de seguridad e higiene en la empresa, a facilitar todos los medios de protección y a cumplir todas las normas y reglamentos existentes en materia de seguridad e higiene. Se deberá garantizar un derecho elemental que todo trabajador tiene: La salud y seguridad e higiene en el trabajo.

El trabajador tiene el deber básico de observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten en la empresa.

Cooperar en la prevención de riesgos y mantenimiento de la máxima higiene. Los trabajadores deberán utilizar las prendas de protección personal suministradas por el empresario.

Los equipos de protección personal y ropa de trabajos que deberá facilitar el empresario gratuitamente deberán ser homologados y adecuados a los riesgos de los que haya que protegerse, sin suponer de por sí riesgo adicional; deberá responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo; deberá tener en cuenta las exigencias económicas y de salud del trabajador, así como adecuarse correctamente al portador.

La empresa facilitará a todos sus trabajadores, la información relativa a los riesgos y daños derivados del trabajador, así como a una formación adecuada, que podrá ser en horas de trabajo, previo acuerdo entre las partes.

La empresa deberá de someter a todos sus trabajadores a un reconocimiento médico obligatorio cada año. La empresa concederá un día de licencia retribuida a los trabajadores por llevar a cabo la revisión médica.

En ningún caso sobrepasará veinte días, desde la fecha que se haga el trabajador el reconocimiento médico.

Con el fin de prevenir y detectar lo antes posible alteraciones de la salud y de tomar medidas ante las primeras alteraciones detectadas los tres representantes de los trabajadores en el comité de salud laboral, conjuntamente con la empresa decidirán/acordarán un reconocimiento más específico relacionado con los riesgos existentes.

Para evitar posibles riesgos, debido al trabajo que se realiza de recogida de residuos urbanos, se abre un periodo de vacunaciones con carácter voluntario y costeado por la empresa de las siguientes vacunas:

1. Hepatitis
2. Gripe
3. Tétanos

El trabajador por medio de sus representantes participará en la inspección y control de todas las medidas legales en materia de Seguridad e Higiene que sean de

observación obligada para la empresa.

El comité de Empresa nombrará de entre sus miembros a tres delegados de prevención para conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, que entre otras funciones participará en la elaboración de planes y programas para la prevención de riesgos en la empresa, vigilará las condiciones de salubridad de los centros de trabajo, solicitará la intervención de la autoridad competente en materia de salud Laboral, podrá investigar las causas de accidentes y enfermedades y a consultar en materia como medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

Art. 37º MEJORAS MÉDICAS.

Para la siguiente adjudicación, la empresa habilitará un fondo equivalente para atender los gastos que sobre gafas graduadas y lentes de contacto o su modificación, dentaduras postizas o implantes además de audífonos necesiten los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa.

Este fondo se constituye con las siguientes cantidades:

Año	Cantidad
2023	2.000 €
2024	2200 €
2025	2.400 €
2026	2.600 €

No computarán a tales efectos las faltas derivadas de accidentes de trabajo, licencias retribuidas y bajas por enfermedad.

Art. 38º PAGO DE RETRIBUCIONES.

El pago de los salarios se efectuará mensualmente, el último día del mes y en los días establecidos para las pagas extraordinarias. En caso de que alguno de dichos días sea festivo, el pago se efectuará el día anterior. Durante el periodo de junio a septiembre el pago se adelantará al día anterior si el fijado previamente coincide en sábado o festivo.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria a la cuenta que el trabajador indique, en cualquier de los banco o cajas de ahorros.

Los días quince de cada mes se concederá un anticipo a cuenta de 450.76€ al trabajador que lo solicite ingresándose en la cuenta indicada por el trabajador y en la forma reseñada anteriormente.

Art. 39º PRÉSTAMOS Y ANTICIPOS.

El personal con más de un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar de esta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable por un máximo de 750.00€.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un periodo de 1 año o en otro inferior, a criterio del trabajador. La empresa junto con el comité de empresa estudiará la procedencia o no de la concesión de dichos préstamos, teniendo preferencia aquellos trabajadores que no hayan hecho uso del citado fondo.

Para la concesión de estos préstamos la empresa creará un fondo consciente en la cantidad de 7.500,48€.

CAPITULO V. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Art. 40.- COMITÉ DE EMPRESA.

El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de trabajadores de la empresa, para defensa de sus intereses. Se reconoce al comité

de empresa la capacidad para ejercer acciones administrativas o jurídicas en todo lo relacionado con el ámbito de sus competencias.

Las fotocopias que necesite el Comité de Empresa para el desempeño de sus funciones serán realizadas en las instalaciones de la empresa y a cargo de ésta.

Art. 41º HORAS SINDICALES

Podrán acumularse en el mes las horas sindicales reglamentarias para los miembros del comité, que fuesen de una misma central sindical y con el consentimiento de los restantes miembros.

Art. 42 LUGAR DE REUNIÓN.

La empresa facilitará al Comité, un lugar adecuado que reúna condiciones de higiene necesaria, así como mesa, sillas cuando sea necesario.

La empresa pondrá un tablón de anuncios, por centro de trabajo, para insertarse comunicaciones diferentes sobre la actividad profesional o sindical de los trabajadores.

Art. 43.- ASAMBLEAS.

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea en el centro de trabajo, que por ser convocada por el Comité de empresa o sindicatos representativos a iniciativa propia o a petición de un número de trabajadores no inferior al 50% de la plantilla afectada.

La asamblea será en todo caso presidida por el comité de empresa o los representantes de los sindicatos convocantes, quienes serán los responsables de su normal funcionamiento y desarrollo.

La convocatoria deberá ser comunicada por la parte convocante a la empresa con una antelación mínima de 1 semana. Los trabajadores dispondrán de 7 horas anuales retribuidas para reunirse en Asamblea.

Cuando no se pueda reunir a toda la plantilla de forma simultánea se celebrarán asambleas parciales, que serán consideradas como una sola asamblea, fechada el día en el que tenga lugar la primera. En todo caso, se asegurará la afectiva realización de los servicios públicos de limpieza.

Art. 44.- DERECHOS SINDICALES.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse y admitirá que los trabajadores afiliados a una Central Sindical legalmente constituida puedan realizar reuniones y distribuir información sindical de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

El trabajador tendrá derecho a afiliarse al Sindicato de su elección, no se podrá sujetar a la condición que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y, tampoco despedirle o perjudicarlo de cualquier forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Todo trabajador podrá ser elector o elegible para ostentar cargos sindicales siempre que reúna los requisitos previstos en los estatutos de los trabajadores.

Art. 45.- CUOTA SINDICAL.

La Empresa descontará la cuota sindical aquellos trabajadores que lo soliciten y depositará la mencionada cuota en el número de cuenta que el trabajador le indique, la empresa entregará copia a los representantes sindicales en la Empresa.

Art 46.- FINIQUITO.

La Empresa junto al preaviso de la extinción de contrato presentará al trabajador el recibo finiquito de liquidación salarial.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo finiquito.

	SALARIO BASE	PLUS TOXICO	PLUS DEDICACIÓN	PLUS ACTIVIDAD	PLUS TRANSPORTE	AJUSTE SMI	(1)
CONDUCTOR SELECTIVO	851,00 €	242,12 €			15,49 €		1.108,61 €
PEON SELECTIVA	714,70 €	150,09 €	40,07 €	35,97 €	15,49 €	134,93 €	1.091,25 €
INSPECTOR	1.455,05 €						1.455,05 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.185,61 €						1.185,61 €

(1) TOTAL DEVENGADO MES

PLUS NOCTURNO	3,25 €
FESTIVO CONDUCTOR	90,00 €
HORAS CONDUCTOR	12,00 €
FESTIVO PEON	75,36 €
HORAS PEON	9,66 €

	PAGAS EXTRAS	BRUTO ANUAL
CONDUCTOR SELECTIVA	2.411,17 €	15.714,49 €
PEON SELECTIVA	2.024,98 €	15.119,99 €
INSPECTOR	4.122,65 €	21.583,25 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3.359,22 €	17.586,54 €

Los abajo firmantes integrantes de la comisión negociadora pertenecientes al Convenio Colectivo, Prezero España SA adscritos al Servicio de Limpieza de Playa y Recogida Selectiva del Ayuntamiento de San Fernando, (Cádiz)

Exponen.

Que en función del expediente de subsanación abierto 11/01/0296/2023 con referencia JK42TS63, y en respuesta a las deficiencias comunicadas por parte de la D.T. de Empleo en Cadiz, poner en conocimiento de ese organismo público lo

siguiente.

En relación con la deficiencia expuesta como punto A.

Que mediante Resolución de fecha 10 de octubre de 2022, dictada por la Subdirección General de Relaciones Laborales dependiente del Ministerio de Trabajo, se publicó, en el seno del Expediente 90/11/0655/2022 el Plan de igualdad de Grupo Ferroviario Servicios, S.A., en el que se encontraba incluida CESPAS, S.A. (actualmente Prezero España SA, mediante cambio de denominación social), el cual debe incluirse a efectos de aplicación como plan de igualdad del convenio colectivo perteneciente a Prezero España SA adscritos al Servicio de Limpieza de Playa y Recogida Selectiva del Ayuntamiento de San Fernando, (Cádiz)

En relación con la deficiencia expuesta como punto B.

De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 2/2015 donde se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 85.3 donde se establece. Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los procedimientos que ese establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales del ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo. Se refiere a los procedimientos como la mediación, el arbitraje y a la conciliación, debiendo ser un órgano externo a la empresa, SERCLA perteneciente a la Delegación Territorial de Empleo, Formación Trabajo Autónomo. Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad en Cádiz.

En relación con la deficiencia observada y expuesta como artículo 18, adjuntamos como anexo, las tablas salariales pertenecientes a dicho Convenio Colectivo.

A su vez, queremos solicitar de ese organismo público la subsanación en el nombre expuesto en el registro y depósito de convenios colectivos con referencia

KV71 H D58.

En el mismo debe de ser modificado por: Prezero España SA adscritos al Servicio de Limpieza de Playa y Recogida Selectiva del Ayuntamiento de San Fernando, (Cádiz), Segundo Convenio Colectivo.

Lo que comunicamos a los efectos oportunos
Firmas.

Nº 195.120/24

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: E.L.A. DE GUADALCACÍN

Expediente: 11/01/0242/2024

Fecha: 18/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ANA MARIA LIRIO AGUILOCHO

Código 11100292012014.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa E.L.A. GUADALCACÍN, con vigencia desde el 1 de enero 2024 a 31 de diciembre 2026, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 30 de julio de 2024, aprobado en sesión extraordinaria de la Junta Vecinal el 14 de noviembre de 2024, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 26 de septiembre de 2024, 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 relativo a la empresa E.L.A. GUADALCACÍN, 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 15 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo. DANIEL SANCHEZ ROMAN

CONVENIO COLECTIVO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL DE LA E.L.A DE GUADALCACÍN. CAPITULO I – ÁMBITOS DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio, tiene por objeto establecer y regular las condiciones laborales del personal laboral que presta servicio en la E.L.A. de Guadalcacín.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TEMPORAL.

El periodo de vigencia del presente Convenio se fija hasta el 31 de diciembre 2026. El convenio entrará en vigor desde el 1 de enero de 2024.

Finalizado el plazo anterior, el Convenio se prorrogará de año en año salvo que exista denuncia expresa de alguna de las partes legitimadas.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal laboral de la E.L.A. de Guadalcacín

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Territorialmente este acuerdo será de aplicación al ámbito propio de la E.L.A. de Guadalcacín.

CAPITULO II - LEGITIMIDAD DE LAS PARTES Y DENUNCIA DEL ACUERDO
ARTÍCULO 5.- LEGITIMIDAD DE LAS PARTES.

En la negociación de este Convenio Colectivo, en representación de los trabajadores ha participado el delegado-representante sindical de personal, D. Fernando Menacho Cantos.

Por parte de la E.L.A. de Guadalcacín su Alcalde-Presidente, D. Salvador Ruiz García.

ARTÍCULO 6.- DENUNCIA DEL ACUERDO VIGENTE.

Cualquiera de las partes legitimadas un mes antes de su vencimiento podrá denunciar el Convenio vigente, la citada denuncia se hará por escrito junto con una comunicación donde se informará a la otra parte de la legitimidad que ostenta para negociar, los ámbitos del acuerdo, así como las materias que serán objeto de negociación. Recibida la comunicación, ésta será respondida por la parte receptora. De la comunicación se remitirá copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral competente.

En el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la comunicación, se constituirá la comisión negociadora, que determinará un calendario de negociación. Los acuerdos de la comisión negociadora requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

CAPITULO III - ORGANIZACIÓN

ARTÍCULO 7.- PRINCIPIOS GENERALES.

La organización práctica del trabajo, corresponde a la E.L.A. con sujeción a este Convenio y a la legislación vigente. Se realizará mediante la negociación entre

la E.L.A. y la representación legal del personal de la misma, resolviéndose en caso de disconformidad por la Autoridad competente, o mediador designado por común acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 8.- RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO.

La racionalización del trabajo, tendrá las finalidades siguientes:

- Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de racionalización y ordenación del personal.
- Vigilancia y control del absentismo.

A fin de satisfacer de manera ágil, eficaz y eficiente las demandas de la sociedad en relación con los servicios públicos de la Administración, las partes se comprometen a mejorar la calidad de aquellos.

ARTÍCULO 9.- PLANTILLA DE PERSONAL.

La E.L.A. de Guadalcacín aprobará anualmente, a través del presupuesto la plantilla de personal de la Corporación cuyo contenido se deberá ajustar a los requisitos legales que, estando establecidos para dicho documento, sean de aplicación en cada momento.

ARTÍCULO 10.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

Es función de la Relación de Puestos de Trabajo la racionalización y ordenación del personal, la determinación de los efectivos reales de personal de acuerdo con las necesidades de la organización y de los servicios, trazando previsiones para su evolución futura, así como precisar los requisitos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo, su clasificación y valoración.

Corresponderá a la E.L.A. la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo aprobada según Ley en Junta vecinal del 22 de Enero de 2024 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, nº 40 del 27 de Febrero de 2024.

Los puestos de trabajo figurarán en una relación en la que aparecerá cada uno de ellos individualmente, haciéndose constar como mínimo las siguientes circunstancias:

- Denominación o categoría.
- Características esenciales.
- Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente esté integrado.
- Adscripción del puesto a personal funcionario en atención a la naturaleza de su contenido.
- Requisitos exigidos para su desempeño, tales como titulación académica o formación específica necesarias para el correcto desempeño del mismo, así como en su caso los grupos, escalas, subescalas o categorías de personal a quienes se reservan.
- Forma de provisión por concurso o libre designación.
- Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.
- Nivel de complemento de destino.
- Factores valorados.
- Contenido y descripción de funciones del puesto de trabajo.
- Puntos correspondientes al complemento específico.

ARTÍCULO 11.- CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES.

Se considera personal laboral a aquellos empleados que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, prestan servicios retribuidos por esta Administración Pública. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, indefinido o temporal.

Desde el punto de vista funcional el personal de la E.L.A. se estructura en escalas y éstas, a su vez en subescalas. Esta clasificación se detallará en la Relación de Puestos de Trabajo que elaborará la Corporación Local una vez firmado este Acuerdo.

CAPITULO IV – INCOMPATIBILIDADES

ARTÍCULO 12.- INCOMPATIBILIDADES.

Referido a las incompatibilidades del personal, se aplicará en cada caso, la legislación vigente en cada caso.

CAPITULO V – JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y PERMISOS
RETRIBUIDOS

ARTÍCULO 13.- JORNADA LABORAL.

1. Será de aplicación la normativa desarrollada por la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

2. Con carácter general la jornada de trabajo se desarrollará preferentemente de lunes a viernes, a excepción de los puestos cuyas características obliguen a realizar una jornada de trabajo diferente.

Tendrán la consideración de jornadas de trabajo especiales, en todo caso, las siguientes:

- Jornada Partida: es la que se aplica en aquellas oficinas, unidades, centros y/o dependencias que por la naturaleza de los servicios que prestan, parten su jornada en horario de mañana y tarde con una interrupción mínima de una hora y media para el almuerzo.
- Jornada a Turnos: es la que se desarrolla en aquellas oficinas, unidades, centros y/o dependencias en los que por la naturaleza de los servicios que prestan el personal, desempeña sucesivamente las mismas funciones o tareas, según un cierto ritmo continuo o discontinuo. Deberá figurar en su cuadro horario específico y da lugar al establecimiento de la rotación del personal afectado.
- Jornada a dos Turnos: es la que se desarrolla en turnos continuados de mañana y tarde con rotación del personal afectado.

3. El personal que preste sus servicios, a jornada completa, dispondrá de un período de descanso de 30 minutos diarios. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

4. En el último trimestre de cada año, las partes legitimadas negociaran el

calendario laboral para el año siguiente, conforme a lo recogido en los puntos anteriores.

El calendario laboral anual, su distribución y cuadro horario de los diferentes servicios municipales deberá estar confeccionado el quince de enero de cada año, previa negociación con el Representación Sindical y la E.L.A.

ARTÍCULO 14.- VACACIONES.

Las vacaciones anuales retribuidas y no sustituibles por compensación económica serán de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo, y se disfrutarán por el personal laboral de forma obligatoria dentro de un año natural y de forma excepcional hasta el 31 de Enero del año siguiente. A estas vacaciones se le añaden los días adicionales que marca la Ley por antigüedad de cada trabajador/ a.

Cada trabajador/a tendrá que solicitar sus vacaciones anuales antes del 15 de marzo para que la Entidad vaya realizando su previsión de vacaciones anuales de cada empleado, por ello se elaborará un calendario anual de vacaciones en el primer trimestre de cada año, previa negociación con quienes representan al personal laboral. Las vacaciones de verano se disfrutarán preferentemente en el periodo del 1 de Junio al 25 de Agosto, salvo en aquellos servicios en que por su naturaleza u otras circunstancias no pueda aplicarse este criterio. En todas las vacaciones se deben cubrir los puestos de trabajo obligatoriamente por las necesidades del servicio con al menos un empleado/a. Del mismo modo si se coincide en vacaciones varios empleados/as de un mismo puesto o similar hay que aplicar un criterio rotatorio, teniendo preferencia el trabajador/a con mayor antigüedad, para los años venideros si volviesen a coincidir tendrá preferencia el trabajador con menos antigüedad y así sucesivamente. Además se considerarán como días de permiso retribuidos los días 24 y 31 de diciembre.

ARTÍCULO 15.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

Se reconocen los siguientes permisos retribuidos, regulados en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público a los trabajadores que prestan servicio en la E.L.A. de Guadalcazín.

- a) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- b) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- c) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- d) Por asuntos particulares: según Ley se establecerá 6 días de asuntos propios (además de los días que le pertenezcan a cada trabajador/a por su antigüedad en la Entidad). Debe ser comunicado por escrito previamente a la Presidenta de la ELA con al menos dos días de antelación, salvo necesidad de urgencia. (Dichos días se pueden unir a vacaciones y/o puentes siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan). Además se acuerda establecer que los días de asuntos propios se puedan disfrutar por horas sueltas hasta un máximo de dos días una vez. Los días festivos que caigan en sábado se ampliará con días de libre disposición por parte de cada trabajador/ a, todo ello cubriendo las necesidades del servicio.
- e) Por matrimonio, quince días.
- f) Flexibilidad Horaria: se podrá aplicar una personalización del horario de trabajo a petición del/la empleado/a. La personalización del horario consistirá en una flexibilidad a la entrada o salida del centro de trabajo en una hora y media. Se establecerán unos saldos semanales de horas teniéndose que recuperar las horas que no se hayan trabajado en la semana inmediatamente posterior o en la misma, si ello fuera posible. Esta personalización horaria será por un periodo de tiempo determinado, revisable por iniciativa del empleado o por necesidades del servicio. Esta flexibilidad personalizada deberá estar autorizada por el/la Presidente/a. Deberá presentarse por escrito al Jefe/a de Personal y / o Presidente/ a de la Entidad justificando tal cambio en el horario. La autorización de la flexibilidad dependerá de las características de los distintos puestos de trabajo y siempre que no perjudique el normal funcionamiento de los servicios, por lo que se hará teniendo en cuenta las necesidades de organización y funcionamiento de cada Departamento.

Supuestos de flexibilidad horaria para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

1. El personal empleado público que tengan a su cargo hijos menores de doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con discapacidad que tengan reconocida la condición de dependientes, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia.

2. El personal al que se refiere el apartado anterior que tenga a su cargo personas con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo.

3. Asimismo, quienes tengan hijos con discapacidad tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para asistir a reuniones de coordinación de su centro educativo, ordinario de integración o de educación especial, donde reciba atención, tratamiento o para acompañarlo si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario o social.

4. El personal empleado público tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación o reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización y previa justificación de la necesidad dentro de la jornada de trabajo.

5. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal, podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligada permanencia en un máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en los casos de familias

monoparentales.

6. En los supuestos anteriores, las solicitudes para su ejercicio deberán presentarse con antelación suficiente para garantizar la satisfacción de las necesidades del servicio y la adecuada planificación de los recursos humanos.

Sistema específico de jornada continuada.

El personal en quien concurra alguna de las circunstancias del apartado 2 anterior, y en tanto se mantengan las mismas, podrá solicitar realizar su jornada de trabajo de forma continuada u otras adaptaciones del modo de cumplir dicha jornada, de acuerdo con lo que se concrete en cada sector, previa negociación en el ámbito respectivo, en atención a las singularidades de los respectivos servicios públicos.

Esta medida está sujeta a las necesidades del servicio, se tendrá en cuenta para la ordenación de turnos de trabajo y vacaciones, y se ajustará al horario de apertura del centro de trabajo.

Reducción de jornada por recuperación de enfermedad o accidente.

Tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia o de otros tratamientos de especial gravedad debidamente justificados, y para contribuir a su plena recuperación en estos procesos de especial dificultad, el personal afectado podrá solicitar una reducción de jornada de trabajo para incorporarse a su puesto de trabajo de forma progresiva durante el primer mes tras su reincorporación como consecuencia del alta médica, percibiendo la totalidad de sus retribuciones. Esta reducción de jornada será de un mínimo del 50% las dos primeras semanas, de un 20% la tercera semana, y de un 10% hasta el final de la duración de la misma.

En cada sector, previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente, se concretarán las condiciones de disfrute de esta reducción de jornada.

g) Horas de Conciliación Familiar y Laboral: Se establecerán según Ley un total 25 horas de Conciliación Familiar y Laboral. El disfrute de las mismas será por horas, no pudiendo constituir en ningún caso una jornada completa. Estas horas tendrán que ser recuperadas por el trabajador/ a. Se tendrán en consideración los permisos y licencias que refuerzan una mayor conciliación, introducidos recientemente por el Real Decreto-Ley 5/2023 de 28 de junio, en concreto en lo relativo a nuevo permiso recogido en el artículo 48 bis, por el que se regula el 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.

Igualmente, se tendrán en cuenta las reducciones de jornada previstas en el artículo 37.7, 37.8 y 37.9 del RDL 2/2015, así como las novedades que introduce el Real Decreto-Ley 5/2023, en aras de garantizar la conciliación de la vida profesional y familiar.

h) Por matrimonio, o inscripción como pareja de hecho en el correspondiente Registro, quince días. Este permiso podrá disfrutarse consecutivamente al hecho causante, o dentro del año natural siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

i) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas.

j) Permiso por adopción o acogimiento, pre adoptivo o permanente, de hijos e hijas: Siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, se tendrá derecho a un permiso con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y, en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El cómputo del plazo se contará, a elección del personal, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, en los términos de la regulación contenida en el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos y el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

- El permiso por adopción o acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

- En los casos de adopción o acogimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado o acogido, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Estos dos meses se computarán teniendo en cuenta la comunicación oficial del país de origen del adoptado o acogido en la que se señale el plazo o periodo de recogida del menor. En el supuesto de que, en virtud del procedimiento aplicable en el país de origen, fuese necesario realizar varios desplazamientos al mismo, el permiso podrá disfrutarse de forma fraccionada, siempre que no supere los dos meses de duración máxima acumulada.

- Las personas titulares de este permiso, durante el disfrute del mismo, podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

k) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cinco semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse

de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, en los términos previstos en su normativa, por la Administración en la que preste servicios. Igualmente, dicha normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.

Permiso adicional por paternidad.

Se acuerda la creación de un permiso adicional al de paternidad regulado en la legislación básica estatal, que consistirá en lo siguiente: una vez agotado el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción o acogimiento, o adopción de un hijo o hija, el personal de esta Entidad dispondrá de un permiso adicional retribuido con una duración que, sumada a la del permiso de paternidad regulado en la legislación básica estatal, alcance un período de descanso total de veinte semanas, o de las que corresponda en caso de discapacidad del hijo o hija y por cada hijo a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. Este permiso es intransferible al otro progenitor, y podrá disfrutarse de forma ininterrumpida o bien de modo fraccionado, en este último caso, dentro de los doce meses siguientes al nacimiento, adopción o acogimiento. El permiso adicional es independiente del disfrute compartido del permiso por parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

l) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el empleado público tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones. Las empleadas públicas tienen derecho al permiso por parto, en los casos de no supervivencia del recién nacido, de fallecimiento del mismo durante el periodo de baja maternal y en aquéllos en que se produzca el aborto de un feto a partir de la veintiuna semana de gestación. Transcurridas seis semanas desde el suceso, las empleadas públicas podrán incorporarse a su puesto de trabajo.

m) En el supuesto de parto o adopción, una vez agotado el periodo de suspensión de contrato de 16 semanas, o de 18 en caso de parto o adopción múltiple, el personal tendrá derecho a un permiso retribuido de 4 semanas adicionales.

n) Por lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de dieciséis meses, el personal tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo con carácter retribuido. Que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente (cuatro semanas).

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

o) Por razones de guarda legal, quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción diaria de su jornada de trabajo.

Se otorgará el mismo derecho a 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.

El personal laboral tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o 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.

p) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, hospitalización e intervención quirúrgica de cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles, o cinco días hábiles si cualquiera de los eventos anteriores ocurriera fuera de la localidad de residencia del personal (en caso de fuerza mayor se negociaría con la empresa los días necesarios a descontar de los días de vacaciones o asuntos propios). El disfrute de este permiso podrá ejercitarse bien de forma ininterrumpida desde el inicio del hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo, siempre y cuando, en este último supuesto, lo permitan las necesidades del servicio.

Se entienden como enfermedad grave todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización. El parto tendrá la consideración de proceso patológico con hospitalización a los solos efectos de este permiso y exclusivamente para el padre y la madre de los dos progenitores. Aquellas enfermedades, en que sin producirse hospitalización, su gravedad quede acreditada mediante informe médico. Aquellos casos en que una vez terminada la hospitalización o la fase de gravedad, la enfermedad requiera a continuación de especiales cuidados en el domicilio y se acredite mediante informe médico.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en

la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad (en caso de fuerza mayor se negociaría con la empresa los días necesarios a descontar de los días de vacaciones o asuntos propios).

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica de un familiar dentro del tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de un día hábil cuando se produzca en la misma localidad y de tres días hábiles cuando sea distinta localidad (en caso de fuerza mayor se negociaría con la empresa los días necesarios a descontar de los días de vacaciones o asuntos propios).

q) Por enfermedad infecto-contagiosa de hijos o hijas menores de 9 años, 3 días. Este permiso será incompatible con el previsto en el apartado anterior.

r) Las trabajadoras en estado de gestación disfrutarán de un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha de parto.

s) En lo referente a la protección de la maternidad y lactancia, en cuanto que se garantizará en materia de protección de la maternidad desde el punto de visto preventivo lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de los permisos y reducciones de jornada previstos en los apartados d), e) y f), corresponderá al personal, dentro de su jornada ordinaria. El personal deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

ARTÍCULO 16.- VIOLENCIA DE GÉNERO Y SITUACIONES DE ACOSO EN EL TRABAJO

Víctimas de violencia de género

Las personas víctimas de violencia de género tendrá derecho a la reducción y a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad, al cambio de puestos de trabajo y a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

El Ayuntamiento formalizará contratos de interinidad para sustituir a estas personas víctimas de violencia de género que haya suspendido su contrato de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador/ a.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Situaciones de Acoso en el Trabajo

Los/as empleados/a de esta Entidad tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de cualquier naturaleza.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual o de cualquier otra, la presión y el acoso en el trabajo, por parte compañeros/as y superiores, tendrán la consideración de falta grave o muy grave, en atención a los hechos y circunstancias que concurran.

Los trabajadores/as tienen derecho al respeto de su integridad y a la consideración debida a su dignidad personal, comprendida la protección frente al acoso moral o psicológico en el trabajo por parte de compañeros/as y superiores. La Entidad deberá establecer planes para prevenir, evidenciar y eliminar las conductas de acoso psicológico (mobbing), entre sus trabajadores/as. La Corporación prevendrá y combatirá, dentro de su política de personal el problema del mobbing en todas sus posibles vertientes y deberá informar en todo momento a los representantes sindicales incluso podrá hacerles participes en esos planes de prevención de normas de acoso en el trabajo. Estos planes deberán estar previstos dentro del primer mes de cada año.

CAPÍTULO VI – RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 17.- NORMAS GENERALES.

Las retribuciones de los empleados públicos se clasifican en básicas y complementarias. Las básicas retribuyen la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo y la antigüedad en éste.

Las complementarias compensan las características del puesto de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, así como el rendimiento o resultado obtenido por el trabajador.

Las retribuciones básicas son el sueldo base, la antigüedad y las pagas extraordinarias, las complementarias incluyen el complemento de destino, el complemento específico, el complemento de productividad y las horas extraordinarias.

Los conceptos salariales comprendidos en este capítulo, se aplicarán una vez aprobada la Relación de Puestos de Trabajo de la Entidad Local aprobada según acuerdo de Junta Vecinal del 22 de Enero de 2024 y publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz N° 40 del 27 de febrero de 2024.

ARTÍCULO 18 - LIQUIDACIÓN Y PAGO.

La liquidación de los salarios se efectuará por meses naturales a través del recibo oficial de salario vigente en el momento actual.

El pago de los salarios se realizará como máximo en los cinco primeros días del mes siguiente al mes devengado. En caso de imposibilidad, la Corporación deberá notificarlo a los representantes legales del personal con la antelación suficiente.

En el recibo del pago del salario, deberán figurar todos los conceptos devengados.

En el supuesto de jubilación de un trabajador/a en fecha anterior al final del mes de su jubilación, éste tendrá derecho a percibir la mensualidad íntegra de dicho mes.

ARTÍCULO 19.- GRUPOS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación en grupos profesionales se realiza de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos.

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos A1 y A2.

Para el acceso a este Grupo se exigirá estar en posesión de titulación universitaria. Transitoriamente se admitirá estar en posesión de una Licenciatura para acceder al subgrupo A1, y de Diplomatura para el A2.

Grupo C. Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2.

Para el acceso al Grupo C1 se exigirá estar en posesión del título de bachiller, técnico/a o equivalente. Para el grupo C2 se debe estar en posesión del título de graduado/a en educación secundaria obligatoria o equivalente.

Grupo E.

Para el acceso a este Grupo no se exigirá titulación alguna. En este Grupo se encuadra el personal de oficios.

ARTÍCULO 20.- SUELDO.

Dependerá del Subgrupo o Grupo al que pertenezca el trabajador/a. Su cuantía será la fijada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal funcionario y empleado público.

ARTÍCULO 21.- TRIENIOS.

Se abonarán por permanecer tres años en un Cuerpo o Escala, Clase o Categoría. Su cuantía se corresponderá con la señalada para los funcionarios recogida anualmente en la LGPE.

Cada trienio, se consolidará en relación con la categoría profesional que ostente el trabajador/a en la fecha de su cumplimiento. El efecto del trienio se producirá a partir del mes en que se cumpla.

Aquellos empleados públicos que en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, no estén siendo retribuidos por este concepto, se les reconocerá un máximo de cinco trienios. Su importe dependerá del Grupo y Subgrupo con el que se les asimile.

ARTÍCULO 22.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se devengarán por semestres, se harán efectivas conjuntamente con los salarios de los meses de Junio y Diciembre. Cuando el periodo de trabajo efectivo sea inferior al semestre natural, se abonarán las mismas en proporción al tiempo trabajado.

A los efectos de cálculo del devengo, la paga de junio se computará desde el 1 de diciembre hasta el 31 de mayo y la de diciembre desde el 1 de junio hasta el 30 de noviembre.

ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTO DE DESTINO.

El complemento de destino se asigna atendiendo a criterios de especialización, responsabilidad, competencia y mando, así como a la complejidad territorial y funcional de los servicios en que esté situado el puesto. Este concepto retribuye el nivel del puesto que desempeña el trabajador, reflejando el lugar que ocupa dentro del organigrama y la estructura jerárquica de la organización municipal. Es un complemento retributivo objetivo vinculado al puesto de trabajo.

La Junta Vecinal de la Corporación, a través de la Relación de Puestos de Trabajo municipal, es el competente para asignar un nivel a cada puesto de trabajo. Los niveles, sus límites y cuantía de éstos, se corresponden con los señalados para los funcionarios de la Administración del Estado, recogidos anualmente en la LGPE. Lo trascendente para determinar un nivel u otro es el puesto de trabajo que se desempeña, no el Cuerpo o Escala del trabajador.

ARTÍCULO 24.- COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

El complemento específico retribuye las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo, en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad, siendo entre otras, la conducción de vehículos, nocturnidad, festividad, turnicidad, jornada partida, quebranto de moneda, etc. La Junta Vecinal de la Corporación, mediante la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo, es el competente para determinar los puestos que deben tener este concepto retributivo. Su asignación debe ser motivada, valorando las funciones y condiciones particulares que concurren objetivamente en los puestos de trabajo. Se fija atendiendo únicamente a las características de los puestos de trabajo, conforme a las condiciones particulares de éstos, obviando todo matiz subjetivo derivado de las personas que los desempeñan. Una vez fijado solo podrá modificarse por reclasificación del puesto o, por la alteración justificada de las funciones de éste.

Referido a la cuantía del complemento específico, ésta la determina la Junta Vecinal de la Entidad Local, al aprobar de la Relación de Puestos de Trabajo, siendo su incremento anual fijado en la Ley de Presupuestos del Estado.

En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas, que puedan concurrir en un puesto de trabajo.

ARTÍCULO 25.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Se aplicará el Complemento de Productividad según Ley. Está destinado a retribuir el especial rendimiento, actividad extraordinaria y el interés, iniciativa o implicación con que cada empleado/a laboral desempeñe su trabajo. Siempre de acuerdo con los límites establecidos en la normativa vigente.

Este concepto se deberá poner en conocimiento del Delegado/a Sindical.

ARTÍCULO 26.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1.- Tendrá la consideración de hora extraordinaria toda aquella que se realice fueran la jornada normal de trabajo establecida en el calendario laboral.

Ambas partes acuerdan no hacer uso de las horas extraordinarias salvo en circunstancias muy justificadas.

2.- En caso de que deban realizarse horas extraordinarias, se compensará en tiempo de descanso a disfrutar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización,

en la siguiente proporción:

Hora extraordinaria día laborable 1,5 horas
 Hora extraordinaria día no laborable o nocturna 2 horas
 Hora extraordinaria día no laborable y nocturna 2,5 horas

En aquellos casos en los que sea imposible compensar las horas extraordinarias con tiempo de descanso, estos excesos horarios, se remunerarán con una cuantía económica por hora extraordinaria proporcional a lo recogido para los descansos.

Cuando los servicios extraordinarios hayan de compensarse mediante su abono en metálico, para su cálculo se tendrán en cuenta los siguientes valores:

NIVELES DE HORAS EXTRAS:

- A1 17,43€
 - A2 15,69€
 - C1 13,95€
 - C2 12,21€
 - PSE 10,89€

Estas retribuciones se actualizarán de conformidad con la legislación vigente en cada momento.

3.- El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año, sin contar las realizadas en casos de emergencias o daños urgentes. Para el cálculo del límite marcado, no se computarán las horas extraordinarias compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. El tope se verá reducido para los contratos celebrados por tiempo determinado en proporción al tiempo de duración del contrato.

4.- La realización de horas extraordinarias será voluntaria, a excepción de las realizadas para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes.

ARTÍCULO 27.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

Se percibirán conforme a lo recogido en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo.

El importe de la indemnización a percibir como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio, se fija en 0,26 euro por kilómetro por el uso de automóviles. Las citadas cantidades se actualizarán conforme a lo recogido en la LGPE.

CAPITULO VII - EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 28.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

Excedencia voluntaria por interés particular:

Podrá concederse a todo empleado público que tenga al menos un año de antigüedad en la Entidad Local. Será por un periodo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo por el mismo trabajador/a, una vez transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Se solicitará por escrito a la Entidad Local que deberá resolver en el plazo máximo de un mes, a contar de la fecha de presentación de la solicitud, y en caso de denegación tendrá que ser motivada, procurando conceder aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares u otras análogas. Durante el período que se permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y, por tanto, no se percibirá remuneraciones de ningún tipo, este periodo no será computable a efectos de antigüedad. El trabajador excedente tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante un periodo de tres años, superado este plazo, conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera, o se produjeran.

Excedencia por cuidados de familiares:

El empleado público tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la resolución judicial administrativa.

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos supuestos, el periodo de excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, en el caso de que dos o más trabajadores generasen el derecho por mismo sujeto causante, la Entidad Local podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la E.L.A.

Si un nuevo sujeto causante genera 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 se permanezca en situación de excedencia conforme a lo regulado en este apartado se computará a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a cursos de formación profesional, a cuya participación se le deberá convocar por la E.L.A. Durante el primer año el trabajador/a 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 o categoría equivalente. Si el trabajador/a forma parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses, si es de categoría especial el plazo se amplía hasta un máximo de dieciocho meses.

El trabajador/a interesado deberá solicitarlo por escrito a la Entidad Local que resolverá en el plazo de un mes.

Además de los supuestos anteriores, la Entidad Local y el trabajador interesado podrán pactar por escrito la suspensión del contrato de trabajo, especificando las condiciones de la misma, así como las circunstancias para el reingreso del empleado público. De lo anterior, se informará a los representantes de los trabajadores.

ARTÍCULO 29.- EXCEDENCIA FORZOSA.

Se concederán por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El trabajador/a tendrá derecho a conservar su

puesto de trabajo y al computo de la antigüedad durante la excedencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

CAPITULO VIII - DERECHOS SOCIALES

ARTÍCULO 30.- PRESTACIÓN ECONÓMICA EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL DEL EMPLEADO PÚBLICO.

En caso de trabajadores/as en situaciones de incapacidad temporal se percibirá el 100% desde el primer día de baja en todas las enfermedades catalogadas como enfermedad común, así como enfermedades graves, situaciones de hospitalización e intervenciones quirúrgicas, situaciones de riesgo de embarazo y de lactancia natural,....

ARTICULO 31.- AYUDAS PARA HIJOS/AS Y CONYUGES CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y/O PSÍQUICAS.

La E.L.A. abonará a aquellos empleado/as publicos/ as que convivan con cónyuges o hijos/as, acogidos/ as o tutelados/ as legales, que presente una discapacidad física, psíquica o sensorial del 33% al 44% con 100€, del 45% al 49% con 200€ y desde el 50% en adelante con 250€ mensuales.

La calificación de las discapacidades se justificará según dictamen emitido por las unidades de valoración del IASS. Si concurren en ambos cónyuges la condición de personal empleado municipal, sólo se devengará una subvención. En todo caso, la persona beneficiaria deberá presentar Certificado de no encontrarse en situación de Alta en la Seguridad Social.

ARTICULO 32.- PREMIO DE JUBILACIÓN.

1. Los trabajadores percibirán un premio de jubilación consistente en 200 € por año de servicio prestado con un mínimo de 5 años de servicios prestados en la Administración Pública. Aquel empleado/ a laboral que mantenga su relación laboral con la Entidad más allá de la edad mínima de jubilación, es decir, los 65 años, tendrá derecho a seguir percibiendo las cantidades que le correspondan por los años trabajados de más en la Entidad. A partir de la entrada en vigor de la Ley de Función Pública de Andalucía, con ocasión de la jubilación por edad o incapacidad del empleado/ a con una antigüedad mínima de 5 años, se le abonará un premio de jubilación, siendo su importe máximo de 200€ por año trabajado o fracción superior a 6 meses en la E.L.A. Guadalcaçín, de conformidad con el acuerdo de 24 de octubre de 2003, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre mejoras de las condiciones de trabajo y en la Prestación de los Servicios Públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de Noviembre de 2003 y actualizado en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la junta de Andalucía, en reunión celebrada el 28 de Abril de 2022 y publicado en BOJA nº 105 de 3 de Junio de 2022.

Aquel empleado/a que finalice su relación laboral con la Entidad anticipadamente (prejubilación, o algún tipo de incapacidad o invalidez) percibirá la cantidad correspondiente por los años trabajados hasta la finalización de la relación laboral entre el trabajador/ a y la Entidad.

2. Quedan excluidas del premio de jubilación las personas trabajadoras que no cuenten con un mínimo de cinco años continuados de servicios, inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación total dentro de la Administración Pública y no se encuentren en la Relación de Puestos de Trabajo de la Entidad (RTP).

De la misma forma se hace saber que el/la empleado/a al llegar a la edad de jubilación ordinaria, según la normativa de Seguridad Social vigente en ese momento, o si continúa prestando servicios más allá de la misma, tendrá derecho a un premio de jubilación consistente en un importe igual a 200,00 euros por año trabajado o fracción superior a 6 meses.

Tendrá el mismo derecho el empleado/a que le sea concedida una incapacidad permanente en su grado de total, absoluta y gran invalidez.

Quedan por tanto excluidos de dicho premio de jubilación los trabajadores/ as que no cuenten con un mínimo de 5 años continuados de servicios, inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación, así como los que decidan de modo voluntario jubilarse anticipadamente.

ARTICULO 33.- ANTICIPOS.

Se pueden solicitar dos tipos de anticipos, mensuales y a largo plazo. Los mensuales se podrán solicitar, antes del día 25 de cada mes, por un importe no superior a 1.000 euros. Los anticipos se harán efectivos durante los días 5 al 10 de cada mes. Los de largo plazo se podrán solicitar por un importe máximo de 4.000 €. Su devolución se realizará en un plazo máximo de 48 mensualidades, siempre y cuando esté garantizada la continuidad del solicitante en la E.L.A.

Cuando los empleados cesen en su relación laboral con la E.L.A. y hayan resultado beneficiarios de algún anticipo a largo plazo, y en el momento de la extinción tengan cuotas pendientes de amortizar, se le detraerán de la liquidación que le corresponda en el mes del cese.

ARTICULO 34.- FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL.

Su finalidad es cubrir las prestaciones sociales que carecen de cobertura por parte de la Seguridad Social, y otras que se contemplan en el presente Convenio.

Solicitud.- Se hará mediante el modelo tipo que facilitará la E.L.A. A la misma se adjuntará la documentación siguiente:

- a) Factura original.
- b) Fotocopia del Libro de Familia (Sólo en caso de ayudas para persona beneficiaria distinta del trabajador o trabajadora).
- c) Para prótesis de visión, ortopédica y auditiva y otras ayudas tipo farmacia o similar.
- d) Para las personas que forman parte de la unidad familiar (Cónyuges, parejas de hecho Hijos e Hijos), para ello deberá aportarse certificado de convivencia o empadronamiento.
- e) En caso necesario, la documentación específica que solicite la Comisión.

Personas beneficiarias. Son personas beneficiarias de las ayudas: el propio trabajador o trabajadora, conyugue y/o pareja de hecho, hijos e hijas de éste/ a.

Concesión.- Las solicitudes se atenderán por orden cronológico, tramitándose por Recursos Humanos, que realizará una Resolución cada mes para las Ayudas "Dentarias", "de Visión", "Auditivas", "Ortopédicas", "Farmacia" y otros tipo de ayudas sanitarias.

Límite del importe de la Asistencia Social por personal empleado y año.- Al tratarse de un Fondo limitado, se fija que cada trabajador o trabajadora tiene derecho a la percepción de ayudas hasta un importe máximo de 600 euros por cada año de vigencia del Convenio (para ser utilizado en gastos de odontología, oftalmología, audición, ortopedia, farmacia y otras sanitarias).

ARTICULO 35.- FONDOS DE AYUDA ESCOLAR O AL ESTUDIO.

Solicitud.- Se hará mediante el modelo tipo que facilitará la E.L.A. (junto con el recibo de la nómina del mes de septiembre). A la misma se adjuntará la documentación siguiente:

- a. Documento Oficial de matriculación (para los beneficiarios y beneficiarias que estén dentro del tramo de educación obligatoria, no se les requerirá ningún justificante).
- b. Fotocopia del Libro de Familia (Sólo en caso de ayudas para beneficiarios/as distinto del trabajador y /o trabajadora).
- c. Para las personas que forman parte de la unidad familiar (Cónyuges, Parejas de Hecho, Hijos e hijas y asimilados) para ello deberá aportarse certificado de convivencia o empadronamiento.
- d. Las solicitudes podrán entregarse hasta el 15de octubre de cada año. Aquellas solicitudes no entregadas en fecha no serán tenidas en cuenta, a excepción de aquellas que no hayan sido presentadas por encontrarse la persona empleada en situación de I.T o en situación de permiso por maternidad o paternidad.

Personas beneficiarias. Son beneficiarios/as de las ayudas: el propio trabajador o trabajadora, conyugue, pareja de hecho, además de sus hijas e hijos.

Concesión.- Las solicitudes se atenderán por orden cronológico, se realizará una sola Resolución anual, en el mes de septiembre u octubre según proceda.

Tipos de Ayudas e importes de las mismas.- Todo beneficiario que curse estudios en Centros Oficiales de Educación en los siguientes ciclos: Educación Infantil, homologadas por la Junta de Andalucía, previo justificante, Educación Primaria, percibirá la cantidad de 200 € anuales, para Estudios de Educación Secundaria, Bachiller y Formación Profesional Grado Medio o similar, percibirá la cantidad de 250 € anuales. Para Estudios Universitarios y de Formación Profesional Grado Superior, similar o estudios que se realicen en Academias Privadas de carácter oficial, percibirá la cantidad 300€ anuales.

ARTÍCULO 36.- OTRAS AYUDAS.

Se percibirán las siguientes cuantías por una única vez, previa justificación documental del hecho causante.

- Por nupcialidad:200 €.
- Por natalidad:150 €.
- Por familia numerosa:150 €.

Así mismo se acuerda, la concesión a todo el personal municipal, de comida de confraternización coincidente con la feria de la E.L.A., y agasajo navideño de escasa cuantía.

ARTÍCULO 37.- SEGURO DE SALUD.

La E.L.A. contratará un Seguro de Salud a favor de los empleados públicos, el coste será absorbido en su totalidad por la Entidad. Será beneficiario/a todo el personal laboral incluidos en la RPT, quedarán excluidos el personal laboral de bolsa de trabajo, convenios o programas con otras Entidades u organismos.

ARTÍCULO 38.- INDEMNIZACIÓN POR EVALUACIÓN EN EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

La Entidad abonará inicialmente a todos los trabajadores/ as una indemnización por evaluación en el desempeño en el puesto de trabajo, empezando a abonar las sucesivas según se vayan cumpliendo los tramos establecidos de antigüedad computados a partir de enero de 2.020.

Los premios por los años trabajados a los empleados/as en la Administración Pública, se recoge según la tabla siguiente que se abonarán una única vez:

- a) A partir de 10 años antigüedad:200 €
- b) A partir de 15 años antigüedad:250 €
- c) A partir de 20 años antigüedad:300 €
- d) A partir de 25 años antigüedad:350 €
- e) A partir de 30 años antigüedad:400 €
- f) A partir de 35 años antigüedad:450 €
- g) A partir de 40 años antigüedad:500 €
- h) A partir de 45 años antigüedad:550 €

La cantidad correspondiente a cada trabajador/a se abonará en la nómina del mes en el que se cumpla el período de antigüedad.

ARTÍCULO 39.- ADAPTACIÓN A LA JUBILACIÓN

Los/ as empleados/as laborales de esta Entidad tendrán una modificación de la jornada laboral, sin reducción de las retribuciones, siempre que se jubile en los siguientes términos:

- 1. Si la edad de jubilación es a 65 años:
 - A los 63 años, con un mínimo de 10 años en la E.L.A. Guadalcaçín, 1 hora diaria.
 - A los 64 años, con un mínimo de 10 años en la E.L.A. Guadalcaçín, 2 horas diarias.
- 2. Si la edad de jubilación es superior a los 65 años de edad, por la aplicación progresiva de los períodos de cotización.
 - Dos años antes de la edad a la que le correspondiera la jubilación sin la aplicación de los coeficientes reductores para pensión de jubilación, 1 hora diaria, con un mínimo de 10 años en la E.L.A. Guadalcaçín.
 - Un año antes de la edad a la que le correspondiera la jubilación sin la aplicación de los coeficientes reductores para pensión de jubilación, 2 horas diarias, con un mínimo de 10 años en la E.L.A. Guadalcaçín.

Esta reducción de jornada se podrá disfrutar sumando la totalidad de todas las horas a final de cada año del ejercicio en curso, semanal o incluso el último año de jubilación, es decir, a los 64 años que se descontarían del total del cómputo anual en horas. Incluso aquel empleado/a que desee la continuidad más allá de los 65 años podrá hacerlo del último año, es decir, a partir de esta edad también se le sumaría una reducción de la jornada laboral de 2 horas diarias.

ARTÍCULO 40.- ASIGNACIÓN TEMPORAL DE FUNCIONES

- En casos excepcionales, se podrán atribuir al personal laboral el desempeño temporal en asignación de funciones especiales que no estén asignadas específicamente en los puestos incluidos en la RPT o para la realización de tareas que por causas de mayor volumen temporal, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal laboral que desempeñen los puestos de trabajo a los que se refieren dichas tareas.

De tales asignaciones temporales se informará al Delegado/a de Personal.

- En el caso que la asignación temporal de funciones sea de todas las funciones del puesto, es decir, en la que empleado/a desempeña funciones del puesto del que tiene la asignación, será retribuida mediante una gratificación cuya cuantía se calculará a la diferencia entre la retribución anual del puesto al que esté ascrito el /la empleado/a y la retribución anual del puesto del que se le asignan temporalmente funciones.

- En el caso que la asignación temporal de funciones sea de algunas funciones del puesto o de todas las funciones de otro puesto distinto al que esté adscrito en la empleado/a, funciones añadidas a las que desempeña durante 3 meses consecutivos en su puesto, será retribuido mediante una gratificación cuya cuantía será fijada con criterios objetivos en base a los criterios de valoración del Complemento Específico al que corresponde las funciones.

ARTÍCULO 41.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE

Como cobertura de las contingencias que se pudieran producir en el desarrollo de sus funciones de las distintas personas empleadas públicas de la E.L.A. Guadalcacín se establecerá un seguro de vida con las siguientes prestaciones económicas:

- Por fallecimiento por Accidente o Enfermedad..... 25.000 €
- Incapacidad Permanente o Profesional Total por Accidente o Enfermedad 20.000 €
- Gran Invalidez por Accidente o Enfermedad 25.000 €
- Incapacidad Permanente Absoluta por Accidente o Enfermedad..... 25.000 €

Estas cantidades serán adelantadas por la E.L.A. Guadalcacín una vez transcurridos 6 meses del hecho causante, sin que se haya producido el ingreso por parte de la Entidad Aseguradora.

En caso de enfermedad o accidente que incapacite a un/a empleado/a de la E.L.A. Guadalcacín para realizar sus funciones o tareas habituales, la Entidad facilitará un puesto de trabajo adaptado para la continuidad del trabajador/a en la E.L.A. Guadalcacín.

Este Seguro de Vida y Accidente será contratado por la propia Entidad a través de una Compañía Aseguradora con sus condiciones de cobertura y su prima anual a pagar.

ARTÍCULO 42.- CONSOLIDACIÓN DE RETRIBUCIONES

El personal laboral que esté acogido a este convenio tendrá consolidado en todo momento sus retribuciones, independientemente de las funciones o tareas que le sean encomendadas, incluso tratándose de que se le asignen tareas de inferior categoría, las retribuciones nunca serán inferior a la que se venía percibiendo, no perdiendo en ningún momento los derechos de retribuciones que se entienden como consolidados.

CAPITULO IX - COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN**ARTÍCULO 43 - ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL.**

Se reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la Entidad Local con el fin de defender sus intereses. La citada participación se llevará a cabo a través de los Delegados de Personal.

ARTÍCULO 44 - COMPETENCIAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

1. Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser informados y consultados por la E.L.A. sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la Entidad Local y la evolución del empleo en la misma.

2. Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser informado trimestralmente sobre:

- a) La evolución general del sector económico a que pertenece la Entidad Local.
- b) La situación económica de la Corporación y la evolución reciente y probable de sus actividades.
- c) La previsión de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la E.L.A. del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la Entidad Local y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

4. Los Delegados de Personal, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrán derecho a:

- a) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Corporación Local así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- b) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- c) Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- d) Ser informado del orden del día de las distintas Comisiones Informativas de Personal y Hacienda o Plenos, así como de las actas o resúmenes de los acuerdos de las mismas.
- e) Recibir mensualmente información de las cotizaciones a la Seguridad Social.

5. Los Delegados de Personal tendrán derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la Corporación, así como a ser informado

trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la E.L.A. que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

Los Delegados de Personal tendrán derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la E.L.A. de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

- . Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
- . Las reducciones de jornada.
- . El traslado total o parcial de las instalaciones.
- . Los planes de formación profesional en la Entidad Local.
- . La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar a los delegados de Personal, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiado, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, en un momento y con un contenido apropiado, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la Entidad, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al Alcalde al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio de los Delegados de Personal pueda ser conocido por el Alcalde a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deban emitir los Delegados de Personal deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. Los Delegados de Personal tendrán también las siguientes competencias:

- 1) Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la E.L.A. y los organismos o tribunales competentes.
- 2) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 de esta Ley.
- 3) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- 4) Participar, en la gestión de obras sociales establecidas en la Corporación en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- 5) Colaborar con la dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental.
- 6) Colaborar con la dirección en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- 7) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Los Delegados de Personal tienen la capacidad jurídica que el ordenamiento jurídico le reconoce para ejercer las acciones legales en el ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

9. Los Delegados de Personal velarán por el cumplimiento normativo en los procesos de selección, así como por la no discriminación por razón de sexo y por el fomento de una política racional de empleo.

ARTÍCULO 45 - FACULTADES Y GARANTÍAS SINDICALES.

Se reconocen las siguientes facultades y garantías sindicales:

1.- Expresar individual o colegiadamente con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el desenvolvimiento del trabajo, las comunicaciones de interés sindical, profesional, laboral o social que crean oportunas.

2.- No poder ser sometido a discriminación de su promoción económica o profesional en razón, del desempeño de su representación durante su mandato, ni dentro del año siguiente a la expiración del mismo.

3.- Disponer de un número de 15 horas mensuales sin disminución de sus retribuciones, durante su jornada laboral para ejercer las funciones de representatividad del cargo.

Quedan fuera de este cómputo las horas empleadas en reuniones convocadas a petición de la E.L.A., así como aquellas empleadas en período de negociación.

4.- Podrán acumularse las horas disponibles por cada uno de sus distintos integrantes a uno o varios de sus componentes, comunicándose previamente a la Corporación, antes del día 25 del mes anterior al que vaya a tener efecto la citada acumulación.

5.- Los Delegados de Personal, no podrán ser objeto de despido o sanción durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente de su cese, y siempre que el despido o sanción se basen en su actuación en el ejercicio legal de su representación. En el caso de despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el resto de miembros, y aquella persona que sea la Delegada del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal por la Corporación. En el supuesto de despido de representantes legales del personal, la

opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si se optase por ésta.

Poseerá prioridad de permanencia en el puesto de trabajo respecto al resto del personal en los casos de traslado a otros Centros.

6.- Cuando por causas tecnológicas o económicas se produzca la suspensión o extinción laboral, los representantes sindicales tendrán prioridad de permanencia en la entidad Local.

7.- Se facilitará a la Representación del personal, los locales y medios necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

8.- Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tabloneros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y en lugares visibles. Su puesta en práctica será llevada a cabo por las personas responsables de cada dependencia, de acuerdo con la Representación del personal.

9.- Los representantes de los trabajadores que tengan mandato en organizaciones sindicales de ámbito provincial, regional o nacional, podrán disponer de un número de horas para atender dicha representación y, en todo caso, por el tiempo necesario fijado en la convocatoria de las actividades para las que sean citados oficialmente.

ARTÍCULO 46. - OBLIGACIONES SINDICALES.

La representación legal de los trabajadores se obliga expresamente a:

- . Cumplir o respetar lo pactado y lo negociado con la empresa.
- . Guardar sigilo profesional en los términos recogidos en el art. 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.
- . Desarrollar labores de estudio, trabajo y asistencia a la acción sindical de los trabajadores.
- . Notificar a la empresa cualquier cambio que se produzca en el ámbito de sus órganos de representación.

CAPITULO X - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 47.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Las partes firmantes de este texto consideran esencial desarrollar e implantar una política en materia de Seguridad y Salud encaminada a prevenir las posibles causas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, considerando la prevención como una actuación única, indiferenciada y coordinada que debe llegar a todos los empleados públicos sin distinción del régimen jurídico que rija su relación de servicio (R.D. 1488/98 de 10 de Julio de Adaptación de la Legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración Pública). Es fundamental en la implantación de los planes preventivos, la participación mayoritaria de los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la Entidad Local, para conseguir un sistema organizativo de Seguridad Integrada (Art. 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Para conseguir los objetivos marcados en la política preventiva se ha de realizar el siguiente planteamiento programático:

- . Formación en materia de Seguridad y Salud al Delegado de Prevención.
- . Evaluación y valoración continua de los Riesgos Laborales.
- . Dictaminar medidas preventivas encaminadas a evitar cualquier riesgo no tolerable, disminuir los mismos.
- . Formación del personal por secciones y/o departamentos.
- . Elaboración y distribución de manuales en los que se recomienden procedimientos operativos y hábitos preventivos correctos.

ARTÍCULO 48.- DELEGADO DE PREVENCIÓN.

1.- Debido al número de trabajadores de la Entidad Local y conforme a la normativa vigente, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal, asumiendo éste, las funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales asignadas por la Ley.

2. El Delegado de Prevención contarán, en el ejercicio de sus funciones, con las garantías inherentes a su condición representativa.

ARTÍCULO 49.- COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

- 1.- Son competencias del Delegado de Prevención:
 1. Colaborar con la Entidad Local en la mejora de la acción preventiva.
 2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
3. Ser consultado, con carácter previo a su ejecución, acerca de lo siguiente:
 - a) La planificación y la organización del trabajo en la E.L.A. y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la E.L.A., incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.
 - c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.
 - d) Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18, apartado 1 y 23, apartado 1, de la Ley 31/1995.
 - e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.
 - f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

4. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2.- En el ejercicio de las competencias atribuidas al Delegado de Prevención, estará facultado para:

1. Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
2. Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo

22 de la Ley 31/1995, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

3. Ser informados por la E.L.A. sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

4. Recibir de la Entidad Local las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

5. Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

6. Recabar de la Corporación Local la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la E.L.A., así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

7. Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley 31/1995.

3.- Los informes que deba emitir el Delegado de Prevención deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la E.L.A. podrá poner en práctica su decisión.

4.- La decisión negativa de la E.L.A. a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención deberá ser motivada.

ARTÍCULO 50.- GARANTÍAS Y SIGILO PROFESIONAL DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN.

1.- El Delegado de Prevención en su condición de representante de los trabajadores tendrá las mismas garantías que estos.

El tiempo utilizado por el Delegado de Prevención para el desempeño de las funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones convocadas por la E.L.A. en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas.

2.- La E.L.A. deberá proporcionar al Delegado de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la E.L.A. por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre el Delegado de Prevención.

3.- El Delegado de Prevención deberán atender al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la E.L.A..

ARTÍCULO 51.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

1. Corresponde a cada trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la E.L.A.

2. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Entidad Local, deberán en particular:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la E.L.A., de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con la E.L.A. para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

3. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario.

ARTÍCULO 52.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

En virtud de lo dispuesto al respecto en el Estatuto de los Trabajadores y EBEP, la E.L.A. garantizará a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado

de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. No obstante esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. Solo se exceptuarán de este carácter voluntario, cuando los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud, es decir, evaluar si existe enfermedad profesional, o para evaluar si el estado de salud puede constituir un riesgo para él mismo o para terceros o cuando esté establecido reglamentariamente (reglamento sobre el plomo, amianto, ruido, etc.). En todos estos casos, se solicitará informe previo a los representantes de los empleados.

Las valoraciones médicas serán confidenciales y comunicadas a los empleados. A ellas solo tendrán acceso el personal médico y las autoridades sanitarias. No podrán ser facilitadas al empresario salvo con consentimiento expreso del trabajador/a. El empresario y los órganos de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos médicos en relación con la aptitud del empleado para el desempleo de su actividad o con la necesidad de modificar las medidas preventivas.

CAPITULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 52.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

Este Capítulo, será de aplicación a todo el personal laboral que preste servicio en la E.L.A. de Guadalcaçín con independencia de la duración de la relación contractual.

Todos los trabajadores incluidos en este Convenio quedan sujetos al régimen disciplinario establecido para el personal funcionario. Por tanto será de aplicación lo establecido en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, que regula el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y aquellas otras normas de aplicación en materia disciplinaria.

CAPITULO XII - SEGUIMIENTO Y CONTROL

ARTÍCULO 53.- COMISIÓN PARITARIA.

Se constituirá una comisión paritaria, cuya finalidad será el conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del convenio colectivo. Las resoluciones adoptadas por la comisión paritaria tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el propio convenio colectivo.

Su convocatoria la realizará el secretario/a por escrito, al menos con tres días hábiles de antelación, adjuntado Orden del Día, previa petición escrita de una de las partes donde incluirá los temas a tratar.

Resaltar que todas las partes se comprometen a realizar la Relación de Puestos de Trabajo (en adelante RPT) en un plazo máximo de tres meses, desde la firma del presente convenio.

En cuanto a las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión, se hace constar que de acuerdo con lo establecido en artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se declara el contenido mínimo de los convenios colectivo ensu apartado c) los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a un órgano independiente del apartado e) Comisión Paritaria.

Estos procedimientos son obligatorios, y forman parte del contenido mínimo de los convenios. Se refiere a los procedimientos como la mediación, el arbitraje y la conciliación, debiendo ser un órgano externo a la empresa, el SERCLA.

Y para que conste y surta los efectos oportunos se firma, por triplicado ejemplar, en Guadalcaçín a veinte de junio de dos mil veinticuatro.

14 de noviembre de 2024. PRESIDENTE E.L.A. GUADALCACÍN, Fdo.: Salvador Ruiz García. REPRESENTANTE SINDICAL, Fdo.: Fernando Menacho Cantos

Nº 196.134/24

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: DEPÓSITO ADUANERO Y LOGISTICO DEL SUR DE EUROPA, S.L.

Expediente: 11/01/0257/2024

Fecha: 18/11/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN CARLOS MOLINA ROMERO

Código 11101561012021.

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo a la empresa DEPÓSITO ADUANERO Y LOGÍSTICO SUR DE EUROPA S.L., con vigencia desde el 1 de enero 2023 a 31 de diciembre 2026, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 24 de septiembre de 2024, y presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 7 de octubre de 2023, 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 relativo a la empresa DEPÓSITO ADUANERO Y LOGÍSTICO SUR DE EUROPA 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 18 de noviembre de 2024. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

II CONVENIO COLECTIVO EMPRESA DEPÓSITO ADUANERO Y LOGÍSTICO SUR DE EUROPA S.L.

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

Las presentes normas resultarán de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena, mediante contrato laboral en la mercantil Depósito Aduanero y Logístico Sur de Europa, S.L. (en adelante DALSE), en todos sus centros de trabajo, dependencias y servicios de ella dependientes, quedando establecida su cede en Muelle Isla Verde s/n del Recinto Portuario Bahía de Algeciras.

Artículo 2. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo:

- Los profesionales con contratos para trabajos específicos, cuya relación con DALSE se derive de la aceptación de minuta o presupuestos y no tengan el carácter de contratación laboral.
- Becarios, personas en prácticas curriculares o extracurriculares, personas 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 tienen efectos desde el día 1 de enero de 2.023, que pasarán a constituir un todo orgánico e indivisible, sustituyendo en su integridad las condiciones laborales preexistentes, salvo lo expuesto en el art. 4 del presente texto.

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. Condiciones más beneficiosas

Con independencia de las condiciones establecidas en el texto de este Convenio, se respetarán las mejoras que, a título personal, pudieran especificarse en el mismo para los trabajadores a quienes correspondiera.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades.

Las partes firmantes del 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 5.1. 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 ausencia 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 5.2. 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 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.

Artículo 5.3 Plan de Igualdad

Sin perjuicio de las citas directrices, las partes acuerdan que, en el caso de que se alcance el umbral de 50 trabajadores, o el que se fije regalmnetariamente en cada momento, 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 comprometerán a negociar, elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

Artículo 6. Cláusula de inaplicación.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren 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, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas (el previsto para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo), 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. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. 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 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.

Artículo 8. 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 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 analizará 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 9. 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:

- 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.
- 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.
- 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 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 10. 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 IV. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 11. 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 uno 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 enumeración de los niveles profesionales que se establecen no supone obligación para la empresa de tener provistos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. Por otro lado, esta clasificación y demás normas que la complementan, tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que faciliten la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y organizativas y su mejor adecuación al puesto de trabajo.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de los criterios generales y por las funciones básicas más representativas, sin que tal clasificación suponga, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que serían básicas para los puestos incluidos en los niveles profesionales inferiores.

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

- 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.
- Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 12. 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.

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 que se pueden resumir en sus dos áreas principales de ADMINISTRACIÓN y ALMACÉN.

Artículo 13. Grupos y Niveles Profesionales.

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. Estos grupos desarrollan sus tareas básicamente en dos áreas funcionales: Área de Administración y Área de Almacén.

Grupo Profesional 1: Integrado por Directores, Responsables o Encargados

Grupo Profesional 2: Integrado por Oficiales.

Grupo Profesional 3: Integrado por Auxiliares, Peones y Mozos

Por áreas, los grupos profesionales y niveles, podrán ser las siguientes:

Área de Administración:

Grupo Profesional 1.

Nivel 1. Director

Grupo Profesional 2.

Nivel 2. Oficial Administrativo de 1ª

Nivel 3. Oficial Administrativo de 2ª

Grupo Profesional 3.

Nivel 4. Auxiliar Administrativo

Área de Almacén:

Grupo Profesional 1.

Nivel 1. Encargado/Jefe de Almacén

Grupo Profesional 2.

Nivel 2. Oficial Almacén 1ª/Manipulante

Nivel 3. Oficial Almacén 2ª

Grupo Profesional 3.

Nivel 4. Mozo

GRUPO PROFESIONAL 1- AREA DE ADMINISTRACIÓN:

Nivel 1: Director/a.

Es el empleado, provisto o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la Dirección y/o Gerencia, asume el mando y responsabilidad de las distintas áreas de administración y almacenes, teniendo a sus órdenes al resto de personal y estando encargado de imprimirles unidad.

Nivel 2: Oficial Administrativo 1ª.

Es el empleado administrativo con responsabilidad restringida, bajo la dependencia del Director 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 impuestos especiales, apoderamientos para recepción de documentos de Aduanas y fiscal, gestiones aduaneras, inspecciones, llevanza registro sanitario, facturación, gestión SII, proveedores, tarifas, conciliación bancaria.

Nivel 3: Oficial Administrativo 2ª.

Es el trabajador administrativo 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 sus funciones administrativas, tales como gestión de entrada y salidas de contabilidad de existencias, realización de partes de trabajo, expedientes, seguimiento logístico de las operaciones, así como todas aquellas funciones que le fueran asignadas y que puedan encuadrarse dentro de su área.

Nivel 4: Auxiliares Administrativos.

Es el trabajador 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.

GRUPO PROFESIONAL 2 - ÁREA DE ALMACEN:

Nivel 1: Jefe de Almacén

Es la persona especialista en su oficio de trabajo que actúa bajo las órdenes inmediatas de la dirección y que dirige los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenarlos, indica al personal a sus órdenes e instrucciones de la forma de ejecutarlos, asignando medios materiales, mecánicos y personas para su realización.

Será el responsable de la supervisión y conformidad en la realización de las operaciones de almacén, conforme a los protocolos y procedimientos internos de la empresa.

Posee conocimientos suficientes en materia aduanera para hacer cumplir las formalidades de cada uno de los distintos depósitos aduaneros y fiscales, en cada una de las distintas operaciones, siendo responsable de la disciplina de su oficio con práctica completa de su cometido.

Deberá estar en posesión del carnet de conducir requerido, tendrá la capacidad de conducir vehículos ligeros, manipular grúas, en su caso, carretillas elevadoras y demás elementos mecánicos de la empresa, pudiendo también realizar la manipulación manual de las tareas de carga y descarga, si ello fuese necesario.

Nivel 2: Oficial de Almacén 1ª

Es el operario 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, subordinado al Jefe de Almacén, realiza funciones con 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 destreza, empeño y delicadeza.

Deberá estar en posesión del carnet de conducir requerido, tendrá la capacidad 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.

Por las necesidades y características de la actividad, así como, por la organización y organigrama funcional actual de la empresa, esta categoría no se exigirá estar cubierta si las necesidades del Área de Almacén quedan cubiertas con el resto de niveles y categorías profesionales del área.

Nivel 3: Oficial de Almacén 2ª / Manipulante

Pertenece a esta categoría, los operarios que con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinado al Jefe de Almacén, u Oficial de 1ª en el caso de que lo 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.

Es el empleado 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.

Nivel 4: Mozo de Almacén

Es el trabajador operario que, a las órdenes de su responsable superior, 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 trabajos de manipulación, descarga, carga, clasificación, paletización, retractilado de bultos y cajas.

Las partes acuerdan que, dependiendo de la existencia del personal adscrito a esta categoría profesional de la carga de trabajo y de las necesidades eventuales de la actividad que exista en cada momento que, a su vez, carecen del carácter de previsible, dichas necesidades eventuales podrán ser cubiertas por personal puesto a disposición por medio de la contratación de estos servicios por personal de E.T.T.

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

CAPÍTULO V. MOVILIDAD

Artículo 14. 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 el artículo 13, 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 55 del presente Convenio Colectivo.

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

Artículo 15. 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 de 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 16. 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 ni menoscabo de la dignidad personal. 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 todas 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.

CAPÍTULO VI: JORNADA Y HORARIO

Artículo 17. Jornada y horario de trabajo.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, y para todos los ámbitos especificados, la jornada ordinaria de trabajo será 1.740 horas anuales, lo que supone una jornada de trabajo ordinaria de 38,66 horas semanales.

2. Las horas de trabajo se distribuirán según las necesidades de la empresa, sin que la jornada ordinaria diaria pueda exceder en ningún caso de las ocho de trabajo efectivo. En todo caso, entre el final de la jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

3. La jornada laboral anual se podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo, con el límite de nueve horas diarias, respetándose los periodos mínimos de descanso diario, entre jornadas y semanal.

4. La fijación de los horarios de trabajo será facultad de la Empresa, que lo establecerá según las necesidades de los servicios, debiendo el trabajador conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante

de aquella.

5. Las partes acuerdan que la Empresa podrá proponer, sin que tenga carácter de obligatorio, de la posibilidad de realizar horas correspondientes a la distribución irregular de la jornada de trabajo sin cumplir el preaviso antes citado, en cuyo caso, dicha realización podrá ser realizada solo por la libre aceptación y voluntad de las personas trabajadoras.

Artículo 18. Distribución de la Jornada y horarios especiales.

1. Asimismo, por la naturaleza del servicio prestado cabe aplicar 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, estableciendo distintos turnos de trabajo.

En este sentido, con el suficiente y lógico margen de flexibilidad que se requiera en cada caso, y con el compromiso de ir observando y adaptando con la evolución de las incidencias y ajustes que se deban ir implantando e incluso corrigiendo, las partes acuerdan implantar el siguiente horario de trabajo:

Cinco turnos de trabajo, de cinco días de trabajo a la semana cada uno de ellos, que pueden prestarse de lunes a domingos, con dos días de descanso cada semana, con la siguiente distribución horaria:

1º Turno:	
Turno de mañana:	De Lunes a Viernes, de 8.30h a 16.14h (7h 44/día = 2.320minutos/semana = 38,66 h/semana).
2º Turno:	
Turno de tarde:	De Lunes a Viernes, de 14.30h a 22.14h (7h 44/día = 2.320minutos/semana = 38,66 h/semana).
3º Turno:	
Turno partido:	De Lunes a Viernes, de 9.00h a 14.00h y de 16.00h a 18.44h (7h 44/día = 2.320minutos/semana = 38,66 h/semana).
4º Turno:	
Turno partido (4 + 1):	4 días de entresemana y 1 día del fin de semana, con la siguiente distribución horaria:
- Los 4 días entresemana, de 9.30h a 13.30h y de 16h a 19.25h (7h 25'/día x 4 días = 1780 minutos/semana).	
- 1 día del fin de semana, de 9.30h a 13.30h y de 16h a 21.00h (9h/día x 1 día = 540 minutos/semana). 1780 + 540 = 2.320 minutos/semana = 38,66h/semana.	
5º Turno:	
Turno partido (3 + 2):	3 días de entresemana y 2 días del fin de semana, con la siguiente distribución horaria:
- Los 3 días entresemana, de 9.30h a 13.30h y de 16h a 18.54h (6h 54'/día x 3 días = 1242 minutos/semana).	
- 2 días del fin de semana de 9.30h a 13.30h y de 16h a 21.00h (9h/día x 2 días = 1080 minutos/semana). 1242 + 1080 = 2.322 minutos/semana = 38,7h/semana.	

En este sentido, las partes acuerdan, bajo el principio de la buena fe, llevar a cabo reuniones periódicas para ir valorando las incidencias que este sistema de turnos de trabajo, con los horarios indicados, pudiera ocasionar en perjuicio de la actividad.

2. En ningún caso por parte del personal se podrá modificar el orden de los turnos a realizar, salvo causa de fuerza mayor, o permuta con otra persona trabajadora, 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 en materia de jornada irregular, la prestación del servicio se podrá llevar a cabo, por circunstancias excepcionales y justificadas, dentro de las 24 horas del día y cualquier día del año, de acuerdo con lo establecido en el art. 17.3 del presente convenio, circunstancias que, a su vez, se verá compensada de acuerdo con lo establecido en el art. 27 de este convenio, que regulan el concepto y contenido del complemento de turnicidad y de turno especial.

Artículo 19. 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 caso en que la jornada laboral alcance por alguna circunstancia las 9 horas, conforme a lo establecido en el artículo 17.3 del presente Convenio, el trabajador 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, y que comprenderá la tarde y un día completo de cualquier día de la semana.

Artículo 20. 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 21. Horas extraordinarias.

Como criterio general y preferente la compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso retribuido a razón de 1,5 horas por cada hora extraordinaria realizada, debiéndose ser el disfrute del descanso compensatorio dentro de los 4 meses siguientes a su realización, correspondiendo a la empresa, en base a las circunstancias y necesidades de la producción, decidir cuándo procede tal compensación.

Se quiere hacer constar, de acuerdo a lo establecido en el punto 4 del citado artículo 35 del que la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

Con las limitaciones establecidas en el Punto 2 del Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, las horas extraordinarias que se realicen, en el caso de que no pueda compensarse por el descanso indicado, se acuerda entre las partes que se compensarán económicamente por un importe indicado para cada año en el Anexo I del presente Convenio donde se establecen las Tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del mismo, para todas las personas trabajadoras que componen la plantilla, con independencia de la categoría profesional que ostente y al área que pertenezca.

CAPÍTULO VII. VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 22. 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 23. 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.

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 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.

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.

i) 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 documentalmente.

Artículo 24. 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 la 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 hospitalizadas 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 y carcinomas), 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.

Artículo 25. Excedencias Voluntarias.

Las personas trabajadoras fijas, con más de un año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencia voluntaria no retribuida por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años para asuntos personales. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO VIII. RETRIBUCIÓN Y ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 26. Absorción y compensación.

1. 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., sea superior a la que corresponde al trabajador/a en aplicación de este Convenio Colectivo, habrá de ser aquélla respetada en lo que exceda a través del "Complemento Personal".

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 estructura salarial del presente convenio, las personas trabajadoras que vieran percibiendo algún complemento como derecho personal adquirido, compensarán las cuantías que deban percibir por cualquiera de los pluses o complementos reflejados en el artículo 27 con el citado Complemento Personal y hasta el límite de dicha cuantía, a partir de la cual le serán abonadas las correspondientes diferencias.

2. Antigüedad consolidada.

Con el objeto de garantizar las percepciones brutas que actualmente perciben la totalidad de la plantilla de la empresa, las personas trabajadoras que vinieran percibiendo el complemento de Antigüedad, se les respetará como "Antigüedad consolidada", que en ningún caso será compensable ni absorbible, así como no estará sujeto a incrementos ni actualizaciones futuras.

Artículo 27. Retribución.

Es la percepción económica que la persona trabajadora percibirá por el cumplimiento de su contrato de trabajo.

Los distintos conceptos retributivos serán los siguientes:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Plus de Nocturnidad.
- d) Plus cambio de turno.
- e) Plus turno especial.
- f) Plus días festivos y domingos.
- g) Kilometraje.

a) Salario Base.-

Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo de acuerdo con la jornada normal de trabajo que consta en el Anexo I de la Tabla Salarial que forma parte inseparable de este Convenio.

b) Pagas extraordinarias.-

Se establecen cuatro Pagas Extraordinarias para todos los niveles profesionales de una mensualidad de Salario Base 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 para seguir manteniendo el cobro de la parte proporcional de las mismas mensualmente, se acuerda mantener aplicando que dichas pagas se sigan prorrateando a lo largo de doce mensualidades en el año, coincidentes con los pagos mensuales de nómina, fijándose este criterio como efectivo para la plantilla actual y para todas aquellas nuevas contrataciones que se produzcan.

c) Plus de Nocturnidad.-

La jornada nocturna, que será la realizada entre las 22:00 horas y las 6:00 horas, se compensará según el importe establecido en el Anexo I de la Tabla Salarial, no pudiendo exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días.

A los efectos del párrafo anterior, se considera personal nocturno a quien realice 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 periodo 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 empresa.

No obstante, y de mutuo acuerdo entre las partes, las horas realizadas como nocturnas y en día festivo se podrán compensar mediante descanso retribuido en la proporción establecida en el artículo 21 del presente Convenio Colectivo, debiendo fijarse el disfrute del descanso compensatorio dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

d) Plus por cambio de turno. -

Se establece un plus para aquellos trabajadores a los que, por necesidades del servicio y exigencia de la actividad, teniendo asignado un turno de trabajo específico, se les requiera por parte de la empresa un cambio de turno. La cuantía se establece en el Anexo I de la Tabla Salarial.

La percepción de este Plus es 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 día festivo cuando implique la realización de alguna hora que tenga la consideración de realizadas en día festivo. La duración de los turnos, en ningún caso, podrá superar el límite de 9 horas.

e) Plus de turno especial. -

Teniendo las partes en cuenta la especial situación que podría afectar a cualquiera de las áreas organizativas como consecuencia de la exigencias horarias de la actividad de la empresa, se establece que cuando la variación horaria que afecte al trabajador supere en más de tres horas de la jornada de trabajo establecida en el artículo 18, apartado 1, a partir de la cuarta se verán compensado con un complemento denominado de Turno Especial y

consistente en el abono de en la cuantía que se establece en el Anexo I de la Tabla Salarial, 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 día festivo cuando implique la realización de alguna hora que tenga la consideración de realizadas en estos días.

f) Plus por trabajos en días festivos y domingos. -

Por la prestación de servicios en días festivos y domingos se percibirá un Plus en la cuantía que se establece en el Anexo I de la Tabla Salarial por día trabajado en estas circunstancias. Quedarán exceptuados de este complemento aquellos trabajadores cuya jornada de trabajo habitual quede establecida en su turno para los citados días y que así venga reflejado en su contrato de trabajo o haya sido fijado mediante acuerdo entre trabajador empresa.

g) Kilometraje. -

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.

Artículo 28. Complemento de enfermedad y accidente.

El personal en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá, con cargo a la empresa, la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Entidad Aseguradora y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará el 50 % de la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Entidad Aseguradora y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja.

Estos beneficios se abonarán a la persona trabajadora durante el tiempo que permanezca en cualquiera de las situaciones antes indicadas. La empresa tendrá la facultad de que por los médicos a su servicio puedan ser visitados y reconocidos en sus domicilios las personas trabajadoras que estén percibiendo los complementos antes aludidos, cuantas veces lo estimen necesario.

Artículo 29. Desplazamientos y Dietas.

1. 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: 42,11 €.

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

2. 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 fijado para el resto de conceptos en el artículo 30 del presente convenio.

Artículo 30. Cláusula de Revisión Salarial.

Las partes acuerdan que los salarios correspondientes al año 2023 se mantendrán en los mismos importes abonados en dicho año, cuyos importes son los que se establece en la Tabla Salarial de Anexo I para el año 2.023, sin que se devenguen diferencias ni atrasos por este concepto.

Para el año 2.024, se ha acordado aplicar una subida salarial que supondrá un incremento del 3,00% sobre los salarios del 2.023, según se establece en la Tabla Salarial de Anexo I para el año 2.024.

En este caso, las diferencias salariales que se devenguen desde el 1 de enero de 2.024 por los salarios acordados en la Tabla Salarial de Anexo I para el año 2.024, serán abonadas por la empresa dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente Convenio, con independencia de la publicación en el BOP de Cádiz, en todo caso, a lo largo del primer semestre presente año 2024.

Para el año 2.025, se ha acordado aplicar una subida salarial que supondrá un incremento del 3,00% sobre los salarios del 2.024, según se establece en la Tabla Salarial de Anexo I para el año 2.025.

Para el año 2.026, las partes acuerdan que, por las variaciones de la inflación que se ha venido sufriendo en los últimos años y la incertidumbre existente en el mercado, aplicando el principio de prudencia, se reunirán con carácter previo a la finalización del año 2.025 para negociar los salarios para el año 2.026.

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.

Los trabajadores, 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:

- Técnicos titulados: periodo de prueba de seis meses.

- 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.

35.1 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.

35.2 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 currículum 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 el 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 aquéllas 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 períodos 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 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 entiende 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. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

Artículo 40. 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 Depósito Aduanero y Logístico Sur de Europa, 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 la condición 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 8 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 X. ACCIÓN SOCIAL

Artículo 41. Ayuda escolar.

Se concederá una ayuda escolar anual, devengable en el mes de Agosto, consistente para el año 2023 en 168,46 € 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 27 sobre revisión salarial, por los importes recogidos en el Anexo I de las tablas salariales.

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 Infantil a E.S.O. o cursando estudios de un nivel superior, debiendo acreditar documentalmente la concurrencia de los requisitos establecidos para tal ayuda.

Artículo 42. Seguro de vida.

La empresa se compromete a suscribir a sus expensas y a favor de las personas trabajadoras un seguro colectivo de vida que cumpla la contingencia de fallecimiento o Incapacidad Permanente en cualquiera de sus grados de 36.000 Euros En caso de que el origen de la contingencia sea accidente, la cantidad a percibir por la persona trabajadora o sus herederos, será de 40.000 €

Para la adecuación de las coberturas de las pólizas vigentes al importe de la indemnización convenida durante toda la vigencia de este Convenio, la empresa contará 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.

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

Artículo 43. 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.

Artículo 44. 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 45. 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, 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 46. 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 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 de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

Artículo 47. Vestuarios.

La empresa facilitará al personal de Área de Almacén la ropa de trabajo necesaria, que habrá de entregarse a los trabajadores de acuerdo con la normativa legal vigente sobre prevención de riesgos laborales.

Dicha ropa de trabajo se hará entrega al personal de nueva incorporación el plazo máximo de un mes desde su incorporación.

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.

En este sentido, en función de la estación del año, dicho ropa se revisará

para su debida renovación y entrega en las siguientes fechas:

- Temporada de Verano, del 1 de Mayo al 15 de Junio de cada año.

- Temporada de Invierno, del 1 de Octubre al 15 de Noviembre de cada año.

CAPÍTULO XII. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. 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. Todo trabajador/a 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 49. 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.

49.1.- 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 impropia, descuidada o abusiva de materiales, útiles y efectos, de los que el trabajador disponga o tenga a su cargo.
- El abandono injustificado, por breve tiempo, del puesto de trabajo.
- 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.
- 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.

4.2.- 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, 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 no habitual de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas que afecten a la capacidad física, intelectual u operativa del trabajador, 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.
- 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.
- 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.
- La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y cuando hayan mediado sanciones.

49.3.- Serán faltas muy graves:

- Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses.
- Más de diez faltas de asistencia al trabajo, sin causa justificativa, en un periodo de seis meses.
- 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.
- La disminución grave y continuada del rendimiento, no debida a edad avanzada o a enfermedad.
- Violación del secreto de correspondencia, y de documentos de la empresa, o revelar a elementos ajenos a la misma, datos de reserva obligada.
- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, mobiliario, enseres, infraestructuras o 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 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 el trabajador.

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 del trabajador 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 50. 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 51. 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 en los que por la comisión de una falta muy grave que suponga la imposición de la medida disciplinaria de mayor rigor, como es el despido disciplinario, en aplicación del art. 7 del Convenio núm. 158 OIT, se otorgará la posibilidad a la persona trabajadora de poder defenderse de los cargos formulados contra ella, mediante la posibilidad de realizar las alegaciones que consideren oportunas, en el plazo de cuarenta y ocho horas desde la recepción de la misma, en cuyo caso de realizarse serán analizadas por la empresa para tomar su decisión definitiva y, en el caso de no mediar alegación en el plazo concedido, mantendrá su decisión inicial sin necesidad de más trámite previo para su efectividad.

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 52. 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.

CAPÍTULO XIII. REPRESENTACIÓN SINDICAL.

Artículo 53. Condiciones sindicales.

1. Los trabajadores/as, 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, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

2. 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.

3. Podrá existir un Delegado de Personal en la empresa aun cuando en función del número de trabajadores no tuviese obligación legal, con 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. Igualmente gozarán 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.

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

5. Ningún trabajador como consecuencia de su actuación sindical podrá ser objeto de discriminación alguna en el seno de la empresa.

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

7. No se podrán imponer sanciones a los Delegados 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:

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 del trabajador para su elevación a su central sindical que podrá exponer su criterio en el plazo de 5 días hábiles desde la notificación al trabajador 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 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 el hecho determinante del expediente pudiera ser constitutivo 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 54. Solución de conflictos colectivos.

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión del Negociadora 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 del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

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.

Artículo 55. 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 o asesores de la empresa y dos representantes de los trabajadores que podrán ser el delegado de personal y un asesor sindical.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición transitoria primera. Garantía salarios.

En el supuesto de que, como consecuencia de la actualización por parte de las autoridades competentes del Salario Mínimo Interprofesional, 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 segunda: 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 55, 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.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2023

GRUPO PROFESIONALES:

1. AREA DE ADMINISTRACION			
Nivel	PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL (16 PAGAS)
1.1	DIRECTOR/A	2.082,22 €	33.315,52 €

Nivel	PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL (16 PAGAS)
1.2	OFICIAL 1ª ADMTVO	1.600,00 €	25.600,00 €
1.3	OFICIAL 2ª ADMTVO	1.307,16 €	20.914,56 €
1.4	AUX. ADMTVO	1.242,23 €	19.875,68 €

2. AREA DE ALMACEN			
1	JEFE/A DE ALMACÉN	1.479,94 €	23.679,04 €
2	OFICIAL 1ª ALMACEN	1.400,57 €	22.409,12 €
3	OF. 2ª / MANIPULANTE	1.307,16 €	20.914,56 €
4	PEON / MOZO	1.242,23 €	19.875,68 €

PLUSES Y COMPLEMENTOS

1. AREA DE ADMINISTRACION			
1	DIRECTOR/A	2.144,69 €	34.314,99 €
2	OFICIAL 1ª ADMTVO	1.648,00 €	26.368,00 €
3	OFICIAL 2ª ADMTVO	1.346,37 €	21.542,00 €
4	AUX. ADMTVO	1.279,50 €	20.471,95 €

2. AREA DE ALMACEN			
1	JEFE/A DE ALMACÉN	1.524,34 €	24.389,41 €
2	OFICIAL 1ª ALMACEN	1.442,59 €	23.081,39 €
3	OF. 2ª / MANIPULANTE	1.346,37 €	21.542,00 €
4	PEON / MOZO	1.279,50 €	20.471,95 €

PLUSES Y COMPLEMENTOS			
PLUS CAMBIO TURNO			3,52 €
PLUS TURNO ESPECIAL			3,52 €
P. FESTIVOS/DOMINGOS			7,06 €
PLUS NOCTURNIDAD			5,28 €
HORA EXTRA VOLUNTARIA			19,36 €
Ayuda Escolar			168,46 €

PLUSES Y COMPLEMENTOS

1. AREA DE ADMINISTRACION			
1	DIRECTOR/A	2.209,03 €	35.344,44 €
2	OFICIAL 1ª ADMTVO	1.697,44 €	27.159,04 €
3	OFICIAL 2ª ADMTVO	1.386,77 €	22.188,26 €
4	AUX. ADMTVO	1.317,88 €	21.086,11 €

2. AREA DE ALMACEN			
1	JEFE/A DE ALMACÉN	1.570,07 €	25.121,09 €
2	OFICIAL 1ª ALMACEN	1.485,86 €	23.773,84 €

Nivel	PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO ANUAL (16 PAGAS)
3	OF. 2ª / MANIPULANTE	1.386,77 €	22.188,26 €
4	PEON / MOZO	1.317,88 €	21.086,11 €

Pluses y complementos	
PLUS CAMBIO TURNO	3,73 €
PLUS TURNO ESPECIAL	3,73 €
P. FESTIVOS/DOMINGOS	7,49 €
PLUS NOCTURNIDAD	5,60 €
HORA EXTRA VOLUNTARIA	20,54 €
Ayuda Escolar	178,72 €

Nº 196.465/24

ADMINISTRACION LOCAL

AYUNTAMIENTO DE TARIFA EDICTO

APROBACIÓN INICIAL Y SOMETIMIENTO A INFORMACIÓN PÚBLICA DE LA MODIFICACIÓN DEL PLAN PARCIAL DE ORDENACIÓN DEL SECTOR SUO-LI-01 "LOS LANCES" (antiguo sector SL-3).

Por Decreto de la Alcaldía número 3289, de fecha 13.12.2024, sea resuelto aprobar inicialmente y someter a información pública la MODIFICACIÓN DEL PLAN PARCIAL DE ORDENACIÓN DEL SECTOR SUO-LI-01 "LOS LANCES" (antiguo sector SL-3), presentado con registro en fecha 18.09.2024, con su resumen ejecutivo, presentado con registro en fecha 12.12.2024; su estudio ambiental estratégico y resumen no técnico del mismo, presentados con registro en fecha 18.09.2024; su memoria resumen para la evaluación del impacto en la salud, presentada con registro en fecha 10.12.2024, y su estudio acústico, presentado con registro en fecha 18.09.2024, promovido por la correspondiente JUNTA DE COMPENSACIÓN, cuyo objeto es la modificación de ordenación pormenorizada establecida en el "Plan Parcial SL3 "Los Lances"", aprobado por la Comisión Provincial de Ordenación del Territorio y Urbanismo en sesión celebrada el día 23 de diciembre de 2004 -a tenor de lo recogido en el apartado E, sobre finalidad de la actuación, del informe técnico emitido en fecha 12.12.2024- (expediente número PG-9/2021 -G8881- del área de urbanismo -departamento de planeamiento, gestión y proyectos de actuación-).

En consecuencia, se abre a INFORMACIÓN PÚBLICA mediante la inserción del correspondiente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia y, potestativamente, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía por un periodo de CUARENTA Y CINCO DÍAS HÁBILES (este último plazo en concordancia con la atención potestativa del requerimiento efectuado desde la Delegación Territorial de la Consejería competente en materia de medio ambiente, coordinando el contenido de dicho requerimiento con los preceptos que reflejan las particularidades de la tramitación ambiental estratégica ordinaria de los instrumentos de planeamiento mediante su potestativo sometimiento a información pública por un periodo de cuarenta y cinco días y su potestativo anuncio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía), cuyo cómputo del fin del plazo se efectuará en relación con la última de ambas publicaciones que se produzca, para su examen y la presentación de alegaciones durante dicho periodo, a cuyo efecto dicha modificación del plan parcial estará disponible para su consulta en la página web oficial (<https://www.aytotarifa.com/notice-category/urbanismo-informacion-publica>) del Ayuntamiento de Tarifa, que podrá ser vista en la Biblioteca Municipal de este Ayuntamiento, entre las 11:30 y las 13:30 horas, previa cita concertada telefónicamente en el 956684186 extensión 531.

Lo que se hace público para general conocimiento.
En Tarifa, a 19 de diciembre de 2024.

El Asesor Jurídico FARR., Francisco Antonio Ruiz Romero. Firmado. El Secretario General Accidental, Francisco Javier Ochoa Caro. Firmado. El Alcalde, José Antonio Santos Perea. Firmado.

Nº 198.344/24

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