

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE GUADALCACÍN

Expediente: 11/01/0213/2025

Fecha: 23/09/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ANA MARIA LIRIO AGUILOCHO

Código 11102080012025.

Visto el texto del ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE GUADALCACÍN, suscrito por la representación legal de la Corporación Local y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 19/08/2025, 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 ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FUNCIONARIO QUE PRESTA SERVICIOS EN LA ENTIDAD LOCAL AUTÓNOMA DE 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 23 de septiembre de 2025. 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 FUNCIONARIO 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 funcionario 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 2025.

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.

3.1. El presente Acuerdo resulta de aplicación, en los términos establecidos, a la totalidad del personal funcionario que preste servicio en la E.L.A. Guadalcacín.

3.2. Al personal eventual al que se refiere el artículo 12 del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP), le será aplicable, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, lo previsto en este Acuerdo.

3.3. A los/as funcionarios/as en prácticas a que se refiere el artículo 26 del TREBEP le será aplicable, con respecto a su normativa reguladora y en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, lo previsto en este Acuerdo.

3.4. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Acuerdo:

- a) El personal que sea calificado de personal directivo profesional al que se refiere el artículo 13 del TREBEP, así como el personal titular de órganos directivos de acuerdo con el Título X de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.
- b) El personal vinculado con la E.L.A. Guadalcacín por un contrato no laboral de prestación de servicios, sea de naturaleza civil o mercantil.
- c) El personal laboral de la Entidad, cuyas condiciones laborales se regirán por su propio Convenio y normativa de aplicación.
- d) Todos los miembros de la Corporación Municipal.

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:

- a) Simplificación del trabajo y mejora de métodos y procesos.
- b) Determinación de la plantilla de personal con arreglo a los principios de racionalidad, economía y eficiencia.
- c) Establecimiento de la relación de puestos de trabajo, como instrumento técnico de racionalización y ordenación del personal.
- d) 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:

- a) Denominación o categoría.
- b) Características esenciales.
- c) Área, servicio, departamento o centro directivo en que orgánicamente esté integrado.
- d) Adscripción del puesto a personal funcionario en atención a la naturaleza de su contenido.
- e) 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.
- f) Forma de provisión por concurso o libre designación.
- g) Indicación de si se trata o no de puesto singularizado.
- h) Nivel de complemento de destino.
- i) Factores valorados.
- j) Contenido y descripción de funciones del puesto de trabajo.
- k) Puntos correspondientes al complemento específico.

Artículo 11. COMISIÓN DE SERVICIOS

11.1. Cuando un puesto de trabajo quede vacante podrá ser cubierto, en caso de urgente e inaplazable necesidad, en comisión de servicios de carácter voluntario, con un funcionario que reúna los requisitos establecidos para su desempeño en la relación de puestos de trabajo, quedándole reservado el puesto que tenga ocupado con carácter definitivo. El Ayuntamiento impulsará que la selección del funcionario/a se realice mediante convocatoria interna, siempre que se considere el sistema más oportuno para cubrir la necesidad.

11.2. La comisión de servicios podrá acordarse para el desempeño temporal de un puesto de trabajo vacante o para aquellos casos que estén contemplados en la normativa vigente.

11.3. La Corporación podrá realizar nombramientos en comisión de servicios en los supuestos anteriormente señalados por un periodo máximo de un año, que podrá prorrogarse de forma expresa o tácita hasta un año más. Dichos nombramientos se comunicarán a la Junta de Personal.

11.4. El/la funcionario/a en comisión de servicios habrá de reunir los requisitos de titulación requeridos para ocupar ese puesto de trabajo.

11.5. El puesto de trabajo cubierto temporalmente, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo, será incluido, en su caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda.

11.6. La comisión de servicios será desempeñada voluntariamente. No obstante, podrán acordarse también comisiones de servicios de carácter forzoso cuando, celebrado concurso para la provisión de una vacante, ésta se declare desierta y su provisión sea urgente para el Servicio, según lo dispuesto en la normativa vigente.

11.7. El cese de la comisión de servicio se llevará a cabo: por vencimiento del plazo máximo de dos años o con anticipación a dicho plazo cuando se acuerde de forma expresa, siguiendo lo regulado legalmente para el cese de los puestos de Libre Designación. En todo caso cuando el puesto sea cubierto por el procedimiento de provisión determinado en la RPT.

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.

13.1 Será de aplicación la normativa desarrollada por la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaria 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.

13.2 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.

13.3 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.

13.4 En el último trimestre de cada año, las partes legitimadas negociarán el calendario laboral para el año siguiente, conforme a lo recogido en los puntos anteriores.

13.5 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 Guadalcaén.

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 día/s 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 teniendo 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 funcionario 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 funcionario 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 periodos 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 periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 aquellos 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 dividir 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.

Quando 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).

Quando 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.- TELETRABAJO

1º) Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la ELA Guadalcazín, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. Se consideran puestos susceptibles de teletrabajo aquellos en los que la modalidad de servicios descrita en el párrafo anterior pueda ser ejercida total o parcialmente a distancia, atendiendo a las características específicas de las funciones a desarrollar y a los medios técnicos requeridos para ello.

2º) La prestación del servicio mediante teletrabajo no se configura como una medida de conciliación de la vida familiar y laboral, las cuales están establecidas en el artículo 7 del presente Acuerdo.

3º) La prestación del servicio mediante teletrabajo no se configura forma ordinaria de prestación de servicios, si bien tendrá la consideración como forma válida para la prestación del servicio por parte del personal municipal, habrá de ser expresamente autorizada por la ELA y será compatible con la modalidad presencial, garantizando en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía.

En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

La atención presencial no susceptible de teletrabajo será aquella cuya prestación efectiva solo quede garantizada con la presencia física de la persona empleada.

4º) El teletrabajo se aplicará a los puestos susceptibles, de ser desempeñados por esta modalidad, previa solicitud y autorización, estando sujeta en todo caso a las necesidades del servicio, debiendo existir en todo caso una atención personal o al público mínima.

5º) El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

6º) El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, sin que pueda sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones de trabajo, incluyendo retribución, tiempo de trabajo, formación, carrera profesional y la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la prestación de servicio de manera presencial. El teletrabajo es compatible con la reducción de jornada en las mismas condiciones que el personal municipal con jornada presencial.

7º) El equipo informático y la disponibilidad de Internet será por cuenta del funcionario/a, que se beneficia de esta forma de prestación del trabajo en cuanto a ahorro de coste y tiempo de los traslados domicilio-oficina-domicilio en la modalidad presencial.

8º) A la finalización de la prestación del servicio en la modalidad no presencial, la persona empleada se incorporará a la modalidad presencial con el régimen de jornada que desarrollaba en el día anterior al inicio de la prestación del servicio mediante teletrabajo.

ARTÍCULO 17.- VIOLENCIA DE GÉNERO Y SITUACIONES DE ACOSO EN EL TRABAJO

Víctimas de violencia de género

Las personas víctimas de violencia de género tendrán 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 partícipes en esos planes de prevención de normas de acoso en el trabajo. Estos planes deberán estar previstos dentro del primer mes de cada año.

CAPITULO VI – RETRIBUCIONES E INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 18.- 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 gratificaciones extraordinarias.

ARTÍCULO 19.- 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 20.- 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 21.- 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 22.- 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 23.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se devengarán por semestres, se harán efectivas conjuntamente con los salarios de los meses de Junio y Diciembre. Cuando el período 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 24.- 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 25.- 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 26.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

26.1. Está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa o implicación con que cada funcionario desempeñe su trabajo.

26.2. Su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales del personal de cada servicio o departamento que se determinará en los Presupuestos de cada ejercicio, de acuerdo con los límites establecidos por la normativa vigente. En todo caso, las cantidades que perciba cada funcionario municipal por este concepto serán de conocimiento público de los demás funcionarios, así como de los representantes sindicales en los términos y conforme a lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

26.3. En ningún caso las cuantías asignadas por el complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derecho individual alguno respecto de las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

ARTÍCULO 27.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS FUERA DE LA JORNADA LABORAL

En casos de urgencia e inaplazable necesidad y para el buen funcionamiento de los servicios podrán realizarse por el personal funcionario servicios extraordinarios fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente, que se retribuirá mediante compensación horaria o con la asignación de una gratificación.

En ningún caso tendrá el carácter de fija en su cuantía ni periódica en su devengo.

Los servicios extraordinarios serán voluntarios, excepto en los supuestos de fuerza mayor, caso fortuito o estricta necesidad motivada, en cuyo caso tendrán carácter obligatorio.

Los servicios extraordinarios que se realicen fuera de la jornada establecida en el cuadro horario correspondiente se compensarán preferentemente mediante la reducción del tiempo prestado por el funcionario en dichos servicios en los días posteriores más próximos en que así pueda hacerse, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

30.3. Los servicios extraordinarios realizados se compensarán a razón de 1,5 horas por cada hora realizada. Si estas horas coinciden en festivo o en nocturno la compensación será a razón de 2 horas por cada hora trabajada y de 2,5 horas cuando concurren las circunstancias de nocturnidad y festividad. En los casos en los que el trabajo fuera de la jornada habitual sea inferior a 1 hora, se considerará que más de 15 minutos de exceso equivalen a 30 minutos y más de 30 minutos a 1 hora, compensándose por tanto como 30 minutos de trabajo fuera de jornada o 1 hora respectivamente.

Cuando los servicios extraordinarios no se compensen con horas, se compensarán mediante el abono de una gratificación, para su cálculo se tendrán en cuenta los siguientes valores

- 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.

Solamente podrán realizarse servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral cuando hayan sido autorizadas, previamente y por escrito, con expresión de las causas que las motiven, y número de las personas que vayan a efectuarlas

ARTÍCULO 28.- INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.

El personal funcionario a que se refiere este Acuerdo tendrá derecho a percibir indemnizaciones por los servicios encomendados, en los casos y conceptos

previstos y en las cuantías que se determinen en cada ejercicio en la normativa sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Administración Civil del Estado, recogiendo las actualmente vigentes en el Anexo VI. Las indemnizaciones por razón del servicio que se aplicarán al personal por gastos de viaje, manutención y estancia ocasionados por la asistencia a juzgados, tribunales, cursos, seminarios, congresos o jornadas, así como aquellos otros supuestos a los que asista por obligación o en razón del interés de la Administración con la autorización del órgano competente, serán las establecidas en la referida normativa de la Administración Civil del Estado. Se arbitrarán los mecanismos que posibiliten que el personal perciba por adelantado el importe aproximado de los gastos por tales conceptos, que se justificarán conforme a lo previsto en la normativa vigente.

CAPÍTULO VII - EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 29.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP o Estatuto del Empleado Público) dispone en su artículo 89 el derecho de los funcionarios de carrera a poder solicitar y disfrutar de la excedencia.

Según lo recogido en el EBEP, los funcionarios de carrera pueden disfrutar de las siguientes modalidades de excedencias:

- 1.- La excedencia voluntaria por interés particular.
- 2.- La excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- 3.- La excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- 4.- La excedencia voluntaria por violencia de género.
- 5.- La excedencia por violencia terrorista.

2. Los funcionarios de carrera podrán obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de cinco años inmediatamente anteriores.

No obstante, las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigido para que el funcionario de carrera pueda solicitar la excedencia y se determinarán los periodos mínimos de permanencia en la misma.

La concesión de excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades del servicio debidamente motivadas.

No podrá declararse cuando al funcionario público se le instruya expediente disciplinario.

Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

Quienes se encuentren en situación de excedencia por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. Podrá concederse la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin el requisito de haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante el periodo establecido a los funcionarios cuyo cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y órganos similares de las comunidades autónomas, así como en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o de cada menor sujeto a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución. Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

5. Las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo

de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género o de violencia sexual. Dicha excedencia será autorizada y mantenida en el tiempo en tanto que resulte necesaria para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en los términos previstos reglamentariamente.

CAPÍTULO VIII - DERECHOS SOCIALES

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

En caso de funcionario/a 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,...

ARTÍCULO 31.- AYUDAS PARA HIJOS/AS Y CÓNYUGES CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y/O PSÍQUICAS.

La E.L.A. abonará a aquellos empleados/as públicos/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.

ARTÍCULO 32.- PREMIO POR JUBILACIÓN

32.1. El personal funcionario 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. Aquél funcionario/a 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 funcionario/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. Guadalcacín, 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.

Aquél funcionario/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.

32.2. 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 funcionario/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 funcionario/a que le sea concedida una incapacidad permanente en su grado de total, absoluta y gran invalidez.

ARTÍCULO 33.- ANTICIPOS REINTEGRABLES.

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.

ARTÍCULO 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 Hijas 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, hijas e hijos 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).

ARTÍCULO 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 15 de 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 funcionarios, el coste será absorbido en su totalidad por la Entidad. Será beneficiario/a todo el personal funcionario incluidos en la RPT.

ARTÍCULO 38.- ASISTENCIA JURÍDICA.-

El Ayuntamiento garantizará la asistencia jurídica al personal funcionario municipal que lo precise por razón de conflictos derivados de la prestación del servicio.

ARTÍCULO 39.- ADAPTACIÓN A LA JUBILACIÓN

Los/as funcionarios/as 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. Guadalcacín, 1 hora diaria.
- A los 64 años, con un mínimo de 10 años en la E.L.A. Guadalcacín, 2 horas diarias.

2. Si la edad de jubilación es superior a los 65 años de edad, por la aplicación progresiva de los periodos 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. Guadalcacín.

- 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. Guadalcacín.

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 aquél 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 funcionario 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 causa de su mayor volumen temporal, no puedan ser atendidas con suficiencia por el personal funcionario que desempeñen los puestos de trabajo a los que se refieren dichas tareas o que dichos puestos de trabajo estuvieran vacantes.

En el caso que la asignación temporal de funciones sea de todas las funciones del puesto, es decir, el funcionario desempeña las funciones del puesto del que tiene la asignación, será retribuida mediante una gratificación cuya cuantía se calculará en base a la diferencia entre la retribución anual del puesto al que este adscrito el funcionario 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 el empleado, funciones añadidas a las que desempeña en su puesto, será retribuida mediante una gratificación cuya cuantía será fijada con criterios objetivos en base a los criterios de valoración del Complemento Específico del puesto al que correspondan 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 los distintos funcionarios de la E.L.A. Guadalcacín se establezca 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 Enfermedad25.000€
- Incapacidad Permanente Absoluta por Accidente o Enfermedad25.000€

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 funcionario/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 funcionario/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.

CAPÍTULO IX.- COMPETENCIAS DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

ARTÍCULO 42.- 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 43.- 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 44. - 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 45. - 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.

CAPÍTULO X - SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 46.- 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, diferenciada 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 47.- 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 48.- 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 49.- 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 50.- 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:

- 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.
- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la E.L.A., de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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 51.- 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.

CAPÍTULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**ARTÍCULO 52.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

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.

CAPÍTULO 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 en su 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 Guadalcazín a dieciocho de julio de dos mil veinticinco. PRESIDENTE E.L.A. GUADALCAZÍN, Fdo.: Salvador Ruiz García. REPRESENTANTE SINDICAL, Fdo.: Fernando Menacho Cantos.

Nº 167.611**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: NUEVA GENERADORA DEL SUR S.A.**

Expediente: 11/01/0212/2025

Fecha: 18/09/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: LUCIA ALVAREZ RIVEIRA

Código 11102072012025.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NUEVA GENERADORA DEL SUR S.A, que ha tenido entrada en el REGCON el día 19-08-2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NUEVA GENERADORA DEL SUR 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 18 de septiembre de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

Convenio Colectivo Nueva Generadora del Sur

Preámbulo

El presente convenio colectivo 2024-2028 responde a la voluntad, compartida por ambas partes, de dotar a Nueva Generadora del Sur, S.A, de un marco propio y actualizado de relaciones laborales, que se adapte a las peculiaridades de la Empresa con el objeto de alcanzar los niveles de competitividad que el mercado actual exige.

Extensión y Ámbitos**Artículo 1 - Objeto**

El presente Convenio Colectivo (en adelante Convenio) regula las relaciones entre la Empresa indicada en el Ámbito Territorial, y las personas empleadas incluidas en su Ámbito Personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales.

Artículo 2 – Ámbito Territorial

Al amparo de lo regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda un Convenio Colectivo que es de aplicación al centro de trabajo que la empresa Nueva Generadora del Sur tiene en San Roque (Cádiz).

Artículo 3 – Ámbito Personal

El presente Convenio afectará a todas las personas empleadas de la Empresa, integrados en el centro de trabajo en el que es de aplicación, con excepción de aquellos que ocupen puestos de especial dedicación y tengan reguladas sus relaciones laborales por medio de acuerdo individual en el que se refleje su voluntad de exclusión del Convenio. En todo caso, dicha exclusión no afectará a lo establecido en el artículo 16.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal excluido de Convenio podrá acogerse a este mediante solicitud dirigida a la Dirección de la Empresa o por decisión de ésta última. Los términos en que se producirá dicha incorporación plena al ámbito del Convenio serán, en todo caso, los dispuestos en el contrato individual previo, aludido en el párrafo anterior, procediéndose a la integración de sus condiciones retributivas de carácter fijo a la estructura salarial anterior a la exclusión de convenio, salvo que ésta haya sido modificada por negociación colectiva, en cuyo caso será de aplicación esta última. La solicitud o decisión de incorporación a Convenio implicará la aceptación, por parte del interesado, de que su remuneración se ajuste en todos los conceptos a la estructura salarial que para el personal sujeto a Convenio se encuentre establecida.

No obstante, las partes firmantes del presente Convenio, comparten el objetivo de que la mayoría del personal cuyo nivel retributivo esté contemplado en los niveles salariales de la tabla esté incluido en Convenio. A tal efecto, la Empresa podrá incorporar al ámbito de Convenio al referido personal excluido, en los términos

fijados en el mismo y previa información a los representantes legales de los trabajadores razonando las causas que motivan dicha decisión.

Artículo 4 - Ámbito Temporal

El Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su firma, salvo para aquellas materias que se haya pactado un ámbito temporal diferente y su duración será hasta el 31 de diciembre del año 2028, considerando ambas partes que, para el periodo anterior se han mantenido en ultraactividad las cláusulas normativas del Convenio Colectivo precedente.

Alcanzado el 31 de diciembre de 2028, el Convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales, si en el mes anterior al de su vencimiento, no es denunciado por una de las partes mediante comunicación escrita de la que la otra parte acusar recibo, remitiendo copia para su registro a la autoridad laboral.

De existir denuncia oportuna el Convenio continuará en ultractividad hasta que venga a ser sustituido por otro Convenio.

Artículo 5 – Igualdad de Derechos

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo o religión, de conformidad con lo regulado en el Art. 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Asimismo, el contenido del presente Convenio se entenderá sin distinción alguna entre las uniones matrimoniales y las de hecho, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja en la que se hagan constar los datos personales de ambos miembros, así como el compromiso de notificación a la Empresa del cese de la relación.

Artículo 6 - Vinculación a la Totalidad

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por sentencia judicial firme, o resolución administrativa firme, se resolviera la nulidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a renegociar uno nuevo. En el supuesto de que la nulidad fuese parcial, de alguna de sus cláusulas y/o disposiciones, y cualquiera de las partes firmantes lo considerase esencial a la totalidad e indivisibilidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a renegociar el Convenio en su totalidad, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido.

Artículo 7 – Comisión Paritaria

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y vigilancia del presente Convenio, se establece una Comisión integrada por los Delegados de Personal y la representación de la Empresa.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio. Toda duda o cuestión que con motivo de la interpretación o cumplimiento del presente Convenio se produzca, o sea causa de denuncia, deberá ser tratada por la Comisión Paritaria.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

Las reuniones se celebrarán siempre previa convocatoria de cualquiera de las partes, con especificación concreta de los temas a tratar en cada caso. De dichas cuestiones se dará traslado por escrito a la otra parte, poniéndose ambas de acuerdo, en el plazo máximo de seis días, a partir de la fecha de la comunicación, para señalar lugar, día y hora de la reunión de la Comisión.

Dicha Comisión emitirá el correspondiente informe con el siguiente contenido:

- En caso de existir acuerdo, se reflejará éste en el acta que se extienda al efecto
- En caso de no existir acuerdo, cada una de las partes hará constar en el acta su posición, así como la inexistencia de avenencia.

La Representación de los Trabajadores, junto con la Representación de la Empresa, y previo el correspondiente acuerdo al efecto, podrán constituirse en Comisión Negociadora del vigente Convenio, al objeto de introducir en el texto las modificaciones, supresiones y novedades que se acuerden.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes determinan que, en caso de desacuerdo en los periodos de consultas previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, solventarán dichas discrepancias de conformidad con los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Organización del Trabajo

Artículo 8 - Normas Generales

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la Empresa actuará de acuerdo con las facultades que le otorgue la legislación vigente y dicho principio se desarrollará siguiendo la política de no alterar las condiciones de trabajo sin haber dado a conocer previamente al personal afectado las motivaciones y procurando su consenso, siendo política común de la Dirección y la Representación de los Trabajadores el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que puedan conducir a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

Al objeto de obtener una óptima productividad, al tiempo que se garantiza la ocupación efectiva, prevista en el Art. 4.2 a) del Estatuto de los Trabajadores, cuando sea posible o necesaria la realización alterna o sucesiva dentro de la jornada laboral de diversas funciones dentro del mismo grupo y subgrupo profesional, podrán aquéllas ser encomendadas a una persona empleada para llegar a la plena ocupación en su jornada ordinaria de distribución regular. El tipo de trabajo que se le encomiende no podrá ser vejatorio o peyorativo.

La plantilla será la necesaria y suficiente para cubrir las bajas que se produzcan de acuerdo con un nivel normal de absentismo por motivos de enfermedad, permisos y reducción de horas extraordinarias, salvo que éstas se produzcan por emergencia o trabajos de carácter estacional o imprevisto.

Son funciones inherentes a todo mando la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con eficacia y deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas se implanten con el fin de mantener un oportuno desarrollo tecnológico y un adecuado nivel de productividad.

Se establece el derecho prioritario de recolocación de aquellos trabajadores que en algún momento pudieran verse afectados por situaciones de reestructuración interna por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas, según el procedimiento establecido para modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo. Este derecho a la recolocación sólo podrá ser excepcionado por causa de fuerza mayor.

Se garantiza a toda persona empleada la percepción del salario correspondiente a su nivel salarial de su correspondiente grupo y subgrupo profesional según se especifica en el presente Convenio, así como todos y cada uno de los derechos específicos regulados en el mismo, y demás normas vigentes en la Empresa.

Clasificación Profesional

Artículo 9 - Puestos de Trabajo

Corresponde a la Empresa la definición funcional de los puestos de trabajo y la determinación del Grupo y Subgrupo Profesional que les corresponden.

Artículo 10 - Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional se articula en los Grupos Profesionales, subgrupos profesionales y niveles de desarrollo que se establecen en los siguientes artículos 11 y 12, en función del contenido general de la prestación del trabajo, sin perjuicio de la facultad legal de dirección y organización del trabajo que corresponde a la Empresa, y la capacidad legal de negociación entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores en materia de clasificación profesional.

Se denomina Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados profesionales de plantilla por la realización de determinadas funciones con carácter principal, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Como principio básico de clasificación profesional de las personas empleadas, se establecen tres grupos profesionales: Grupo Técnico, Grupo Técnico-Operativo y Grupo de Gestión. Cada grupo profesional estará, a su vez, subdividido en Subgrupo General y Subgrupo de Alta Cualificación. Los factores y criterios que determinan la inclusión de las personas empleadas en cada subgrupo profesional son: aptitud profesional, cualificación académica en su caso, amplitud de funciones, nivel de responsabilidad exigida, coordinación de equipos y competencias profesionales.

Artículo 11 - Grupos, Subgrupos Profesionales y Niveles de Desarrollo

Grupos profesionales

Técnico:

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones propias de la industria y de gestión técnica de empresa, incluido el control de operaciones, con especialización y autonomía.

Técnico-Operativo:

Las personas trabajadoras encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones propias de la industria y de la gestión de empresa, con un grado de especialización técnica y operativa en infraestructuras de redes y generación, elementos auxiliares e instalaciones, etc.

Gestión:

Las personas empleadas encuadradas en este grupo profesional desempeñan funciones de tipo administrativas, contables u otras análogas, quedando también incluidos en el mismo las personas trabajadoras con funciones de carácter auxiliar.

Subgrupos profesionales

General:

Se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del Subgrupo Profesional, dentro del correspondiente Grupo Profesional. Las personas empleadas en él incluidas podrían, en determinadas circunstancias, ejercer supervisión sobre otros profesionales de la empresa.

Alta Cualificación:

Se corresponde con la alta especialización, la mayor responsabilidad, mayor amplitud y mayor autonomía en el desempeño de las funciones propias del Subgrupo Alta Cualificación, dentro del correspondiente Grupo Profesional. Las personas empleadas en él incluidas pueden ejercer supervisión de tareas y mando de equipos de trabajo.

La Dirección de la empresa, atendiendo a las necesidades de la actividad, determinará las personas que, por razón de sus funciones y capacidad profesional, estarán clasificadas en el Subgrupo de Alta Cualificación.

Niveles de Desarrollo

Dentro de cada Subgrupo Profesional existen los siguientes niveles:

Niveles de Entrada:

Corresponden a los niveles salariales inferiores de la tabla salarial, que se aplicarán al personal de nuevo ingreso en la Empresa o en el subgrupo de cualificación profesional por promoción, reclasificación o cambio de puesto de trabajo, teniendo en cuenta, en ambos casos, que el establecimiento de importes diferenciados para los primeros años de permanencia en la empresa o en el puesto de trabajo se realiza como criterio de adecuación y graduación de la retribución al periodo de tiempo de permanencia necesario para que la persona empleada pueda conocer suficientemente la empresa, así como, adquirir en el desempeño de su puesto de trabajo la experiencia y formación necesarios para alcanzar un nivel óptimo de conocimiento, autonomía e iniciativa para el desempeño de sus funciones. El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada año de actividad laboral y el paso al nivel Básico se producirá, automáticamente, al finalizar el tercer año.

No obstante lo anterior, la Empresa está facultada para proceder a contrataciones en nivel Básico o niveles de Desarrollo, atendiendo a las peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, titulación, etc.).

Nivel Básico:

Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo, que se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del mismo con un nivel de eficacia, eficiencia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo.

No obstante, con independencia del puesto de trabajo de adscripción, el personal que ostente el nivel Básico podrá acceder a los niveles de Desarrollo, mediante una mayor formación y/o un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a niveles de retribución superior y/o a otro

Grupo o Subgrupo Profesional, mediante acciones dentro del Programa de Desarrollo Profesional, o por libre designación de la Empresa.

Niveles de Desarrollo:

Los constituyen los niveles superiores de cada subgrupo y están relacionados con la alta especialización, amplitud de funciones y/o coordinación de equipos de trabajo.

La promoción dentro de los niveles de Desarrollo se efectuará en el marco del Programa de Desarrollo Profesional, o por libre designación de la Empresa.

Artículo 12 – Tabla de Clasificación Profesional

(1)		GESTIÓN		TCO. OPERATIVO		TÉCNICO	
(2)		General	Alta Cualif.	General	Alta Cualif.	General	Alta Cualif.
NIVELES	24	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo
	23						
	22						
	21						
	20						
	19						
	18						
	17						
	16						
	15						
	14						
	13						
	12						
	11						
	10						
	9						
	8						
	7						
	6						
	5						
	4						
	3						
	2						
	1						

(1) GRUPO PROFESIONAL (2) SUBGRUPO PROFESIONAL

Movilidad Funcional

Artículo 13 - Movilidad Funcional

La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por los conocimientos necesarios para ejercer la prestación laboral, así como por lo establecido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona empleada.

Artículo 14 - Desarrollo Profesional

1. El régimen de ascensos y carrera profesional que se establece en el Convenio corresponde a la necesidad de capacitación profesional de las personas empleadas que exige el desarrollo de la organización. Se fundamenta en los principios básicos de aptitud, capacidad y práctica en el desempeño de las funciones de cada grupo profesional, y en el de la adecuación al puesto de trabajo en que se desarrolla la actividad. Tales exigencias tienen especial significación en los niveles de Desarrollo, por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

2. Bajo estos principios, existen dos vías o sistemas de carrera profesional:

- La promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional.
- La cobertura de vacantes en el mismo o en diferente grupo o subgrupo profesional al que se encuentre encuadrada la persona empleada.

3. El Programa de Desarrollo Profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales de la persona empleada y tratando de lograr:

- Un mayor desarrollo y competencia profesional en el puesto de trabajo, a fin de responder a la naturaleza cambiante de la propia organización.
- Una mayor motivación profesional y laboral a través de un desarrollo profesional y promoción económica.

4. Consecuentemente con lo expuesto:

- Las acciones de promoción o capacitación dentro del mismo subgrupo profesional, no conllevarán necesariamente el cambio de puesto de trabajo.
- Las coberturas de puestos vacantes se realizarán primero por movilidad funcional y, en su defecto, por acciones del Programa de Desarrollo previstas para este fin.
- 1) Cuando se trate de cobertura de vacantes por acciones de desarrollo profesional, se realizará primero el proceso de cobertura interna y, de no ser ésta posible, la Empresa podrá realizar la cobertura externa.

Estos sistemas podrán simultanearse en una misma convocatoria, pero se resolverá siempre en el orden expuesto.

2) Si el proceso de cobertura de una vacante diera lugar a vacantes sucesivas, cuya cobertura pudiera alterar el normal funcionamiento de las unidades, podrá la Empresa interrumpir el proceso en cualquier momento mediante contratación externa.

En este caso, el nivel salarial que teóricamente se hubiera podido cubrir por proceso interno se considerará a efectos de acciones de capacitación y la Comisión de Desarrollo lo integrará dentro del Programa más inmediato posible.

3) La cobertura externa, en el supuesto de agotamiento de los sistemas internos sin cubrirse la plaza, se realizará al menos por el nivel salarial mínimo que tenga la banda retributiva del puesto.

Artículo 15 - Programa y Comisión de Desarrollo Profesional

1. El Programa de Desarrollo Profesional regula y da cauce al derecho de las personas empleadas a la promoción profesional y está destinado al conjunto ellas incluidas en el ámbito del Convenio.

2. La Empresa elaborará anualmente un proyecto de programa sobre la base de sus necesidades organizativas y disponibilidad presupuestaria, que incluya el sistema de cobertura de vacantes, priorizando la cobertura interna con preferencia a la contratación externa.

3. Se constituirá una Comisión de Desarrollo paritaria, compuesta, como máximo, por dos miembros designados por la Dirección de la Empresa, y dos miembros designados por la representación de los trabajadores, a la que corresponden las siguientes competencias:

- Debatar, con carácter previo a su aprobación por la Empresa, sobre el proyecto de acciones y contenido previstos dentro del programa anual y su distribución por grupos y subgrupos profesionales.
- Desarrollar el diseño de las acciones en cuanto a requisitos, fases, programas básicos de formación, tratamiento económico de las mismas, seguimiento del programa y de las acciones y evaluación final del programa.
- Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.
- Analizar y proponer soluciones a la Empresa sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.
- Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.
- Velar por la no discriminación la persona empleada para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

Metodología del Programa de Desarrollo Profesional. El Programa de Desarrollo Profesional se regirá por las siguientes normas de procedimiento:

4.1. Aprobación. En su caso, la aprobación del Programa de Desarrollo Profesional deberá realizarse dentro del primer trimestre de cada año natural. El documento mediante el que se da publicidad al Programa, deberá constar de:

- Una previsión de acciones de desarrollo profesional y de calendario.
- El tratamiento económico de cada acción, que quedará referenciado a un nivel salarial concreto como norma general o, excepcionalmente, a una cantidad de euros. Si queda referenciado a un nivel salarial, su importe será del 50% de la diferencia entre el nivel salarial ostentado por la persona empleada y el nivel de referencia y se denominará Complemento de Desarrollo Profesional. En este caso, cuando la persona empleada, por superación de dos acciones del Programa, alcance el valor del nivel salarial siguiente, consolidará éste de forma automática.
- El carácter de oferta genérica, para un nivel salarial de un determinado Grupo y Subgrupo profesional sin referencia a un puesto de trabajo concreto o, en su caso, específica, relativa a la mejora en el contenido y/o desempeño de un puesto determinado. En el caso de oferta genérica, sólo se podrán presentar, como máximo, las personas empleadas con tres niveles inferiores al convocado, quedando determinado en todo caso el número de niveles máximo en cada convocatoria.
- Contenido de la acción. En la elaboración de cada acción del Programa se tendrá en cuenta su objetivo de formación progresiva y/o adaptación a las nuevas funciones del puesto, potenciando las competencias y aportación del individuo.

En este sentido, las acciones podrán incluir, en el transcurso del período en que se desarrollan:

- Contenidos teóricos con asistencia a cursos.
- Contenidos teóricos de estudio individual, con tutoría.
- Aplicaciones teórico prácticas de las funciones a desarrollar.

4.2. Selección de participantes.

- La inclusión para la persona empleada será voluntaria, solicitando la misma a la Dirección de la Empresa su participación en el Programa.
- En la aprobación del Programa se establecerán los requisitos a cumplir por las personas empleadas para su inscripción en cada acción: Grupo profesional, nivel salarial, formación mínima exigida, experiencia, etc.
- La Comisión de Desarrollo valorará las solicitudes, analizando el cumplimiento de los requisitos y comunicará el resultado de la selección a los afectados. Cuando se estime necesario para garantizar el mejor desarrollo de la acción, podrá establecerse un número máximo de participantes, en cuyo caso se preverá el sistema de selección correspondiente.
- Cuando la oferta se encuentre referida a puestos en los que no sean necesarios o determinantes únicamente los conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de las funciones a desarrollar, sino otras características personales que permitan pronosticar una adaptación y desempeño adecuados, podrán realizarse, con carácter previo, pruebas, de carácter eliminatorio, con el fin de garantizar la existencia de las características personales adecuadas a los perfiles de los puestos de tal naturaleza.

En los puestos encuadrados en los niveles de Desarrollo, dentro del subgrupo de Alta Cualificación, podrán establecerse pruebas de selección similares.

4.3. Evaluación.

a) Durante el desarrollo de las acciones se realizarán las evaluaciones pertinentes para asegurar el control del progreso de los participantes.

Estas evaluaciones y la final corresponderán a la Comisión de Desarrollo. Los miembros de la misma deberán observar la más estricta reserva sobre las evaluaciones y resultados.

En el caso de puestos que estén encuadrados en los niveles de Desarrollo, dentro del subgrupo de Alta Cualificación, que tengan responsabilidad de mando, confidencialidad o confianza especial de la Empresa, la evaluación corresponderá a ésta.

La determinación concreta sobre qué puestos reúnen alguna de estas circunstancias, se realizará en la Comisión de Desarrollo.

b) Si dos o más participantes obtuvieran puntuaciones finales iguales, prevalecerá el criterio de mayor antigüedad, siempre que se hayan alcanzado los niveles mínimos de puntuación establecidos previamente por la Comisión de Desarrollo.

4.4. Resultados.

La Empresa hará público el resultado de las diferentes acciones del Programa, aplicando el tratamiento económico, desde la fecha establecida en esa acción y convocatoria.

No obstante, se establece un período de prueba de tres meses para los casos de cobertura interna de vacante, durante el cual la percepción económica y/o el desempeño del nuevo puesto tendrán carácter provisional.

Empleo

Artículo 16 - Clausula de Garantía de Estabilidad en el Empleo

Complementariamente a lo recogido en el artículo 8 del Convenio, respecto a la ocupación efectiva y al derecho prioritario de recolocación interna, se establece por parte de la Dirección de la Empresa el compromiso de que durante la vigencia del presente Convenio, y con carácter de cláusula obligacional con vencimiento a 31 de diciembre de 2028, las situaciones de reestructuración interna que por razones económicas, organizativas, productivas o técnicas se plantearan y que pudieran afectar al empleo en la Planta, se afrontarán de forma no lesiva para los derechos de los trabajadores, con la máxima participación y audiencia de los representantes de los trabajadores.

Tiempo de Trabajo

Artículo 17 - Jornada y Horario

En la regulación de la jornada se ha tenido en cuenta la naturaleza de la actividad, y la necesidad de que, en un régimen de funcionamiento estable, algunos de los trabajos no se vean interrumpidos en ningún momento y que, por lo tanto, en determinadas actividades se imponga mantener una continuidad laboral, generalmente, durante las veinticuatro horas del día y todos los días del año, siendo esto lo que justifica la existencia de diversos regímenes de horarios previstos en el presente artículo.

Esas mismas circunstancias hacen también necesario recoger y regular, dentro de la jornada ordinaria anual, aquellos tiempos de trabajo para los que es preciso una programación específica cada año, así como prever circunstancias periódicas y recurrentes en el tiempo que, sin embargo, a priori, no es posible asociar a los horarios regulares aprobados en la Empresa, situaciones y circunstancias que se desarrollan en apartado III de este artículo.

Por tanto, la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo se distribuirá en dos partes diferenciadas:

a) La primera, que será la prevista en el punto II del presente artículo, se distribuirá con carácter regular, y estará sujeta a los horarios establecidos en cada momento en el centro de trabajo.

b) La segunda, recogida en el número III, se distribuirá con carácter irregular a lo largo del año, y será prestada en los supuestos previstos al efecto.

I. Horario

La adecuación de los horarios a la jornada ordinaria de distribución regular correspondiente a cada año se concretará en el calendario laboral anual.

II -Jornada Ordinaria de Distribución Regular.

1. La Jornada anual de distribución regular durante la vigencia del Convenio será de 1688 horas.

2. La Empresa procurará establecer los horarios de trabajo más convenientes de acuerdo con la representación de los trabajadores, pero es libre de disponerlos de la manera que mejor considere para la organización del trabajo, como única responsable de la misma, siempre con respeto de la normativa sobre jornada y descansos vigente en cada momento.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, la persona empleada tendrá un período de descanso de quince minutos. Este descanso, que deberá disfrutarse entre las 10:00 y las 12:00 horas, tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Si de los horarios previstos resultase la realización de una jornada regular anual superior o inferior a la prevista en este artículo, el cumplimiento obligatorio de esta jornada se efectuará por el sistema de recuperación o días de ajuste, de acuerdo con lo siguiente:

Recuperación y Días de Ajuste

El cumplimiento de la jornada ordinaria de distribución regular anual pactada se efectuará por días de ajuste (que informará la Dirección en el Calendario anual) para evitar sobrepasar las horas acordadas o, de ser necesario para alcanzar las mismas, mediante recuperación en cómputo semestral, en régimen de autoadministración.

· Como criterio de preferencia se fijarán como días de ajuste los posibles puentes.

· Se disfrutarán los días libres distribuyendo al personal entre las fechas señaladas para ello, respetando las necesidades del servicio. En cualquier caso se garantizará la presencia del 50 por 100 de la plantilla de cada unidad, como mínimo, en los días señalados.

Para el cálculo de los días de ajuste, se estará a la fórmula que se determine por la Dirección previa consulta con la Representación de los Trabajadores efectos.

Asimismo el régimen de autoadministración previsto se aplicará de manera que en ningún caso se pueda prolongar más de dos horas la jornada de ocho horas diarias.

3. La jornada ordinaria de distribución regular anual se desarrollará conforme a los siguientes tipos de jornada:

3.1. Jornada Ordinaria partida o continua (Invierno/Verano):

Se establece un régimen de jornada partida salvo para los siguientes períodos del año donde se mantendrá un sistema de jornada continuada:

- Desde el 1 de junio al 30 de septiembre.
- La última semana de diciembre y la primera semana de enero.
- Todos los viernes del año.

El jefe de planta determinará la distribución de la jornada anual de forma que se respete la misma bajo el esquema descrito de jornada partida/continuada informando de ello al Delegado de Personal.

3.2. Jornada a Turnos:

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual las personas empleadas ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para la persona empleada la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio fuera preciso establecer servicios en régimen de turnos, la Empresa se reserva la facultad de establecer los mismos, previa información, consulta y diálogo con los representantes del personal para intentar, respecto a dicho supuesto, el correspondiente acuerdo, quedando facultada la Empresa en caso de desacuerdo a promover las acciones que le correspondan en virtud de lo previsto en la legislación vigente.

Se distinguen los siguientes tipos de horario a turno, que serán de aplicación al personal adscrito a los mismos,

· Turno Rotativo Regular (TRR):

Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que durante los 365 días del año ocupe puestos de trabajo en los que se guarde una rotación de mañana, tarde y noche de una manera regular, durante todos los días del año sean o no festivos.

Para el personal adscrito a turno rotativo regular, no se conceptuará como extraordinario el trabajo realizado en jornada habitual durante los días festivos, por estar considerado como trabajo normal de la industria.

· Turno Parcial Simple (TPS):

Se incluye en este tipo de turno a todo el personal que ocupe puestos de trabajo en régimen de turnos abiertos, es decir, aquellos que no se realizan en ciclo completo de mañana, tarde y noche .

Todas las personas empleadas, al finalizar el año, deberán tener saldadas las horas anuales de trabajo ordinarias de distribución regular establecidas en Convenio, salvo en lo que se refiere a las horas extraordinarias realizadas u horas ordinarias de distribución irregular..

Funcionamiento de la Jornada a Turnos:

Las personas empleadas que desempeñen funciones con jornada en régimen de turnos cerrados (TRR) o abiertos (TPS), deberán realizar turnos de ocho horas, de conformidad con el calendario que se establezca para el centro de trabajo.

La dirección de la empresa, oídos los Delegados de Personal, publicará y desarrollará los cuadros calendario, teniendo en cuenta la previsión de vacaciones, revisiones y demás incidencias, de forma que en su aplicación se genere el menor número de horas extraordinarias.

Los turnos abiertos (TPS), es decir, aquellos que no se realizan en ciclo completo de mañana, tarde y noche, podrán ser de dos tipos:

- Los que se realizan todos los días naturales.
- Los que se realizan los días laborales.

La suplencia del personal de turnos que no pueda asistir a su trabajo se realizará con personal disponible. Si, coyunturalmente, no fuese posible la suplencia con personal disponible, una persona empleada del turno anterior deberá doblar su turno el primer día que se produzca la ausencia y, si por causas extraordinarias no fuese posible corregir la situación inmediatamente, las siguientes suplencias se realizarán prolongando / anticipando cuatro horas, durante el tiempo mínimo imprescindible.

Si, por necesidades del servicio, un profesional efectuase más turnos de los establecidos en el calendario, una vez superada la jornada ordinaria anual percibirá las horas trabajadas en exceso al importe de las horas extraordinarias,

Cuando, por necesidades organizativas, la Dirección de la Empresa necesite modificar o suprimir la jornada de turnos en un servicio, deberá anunciarlo al menos con un mes de antelación al personal afectado, que pasará a realizar la nueva jornada a partir de la fecha del cambio.

Si no se cumpliera el preaviso, el personal afectado pasará a realizar la nueva jornada y percibirá de una sola vez el importe de los conceptos retributivos asociados a la jornada a turnos, correspondientes al período que falte para alcanzar el mes de referencia.

Cuando, por causas coyunturales, no se requiera la realización de la jornada a turnos establecida en un centro de trabajo, se podrá cambiar el tipo de turno o suspender su realización, pasando el personal afectado a realizar la nueva jornada.

Si la duración del cambio de jornada fuera superior a dos semanas, a partir de la tercera semana el personal pasará a percibir las retribuciones correspondientes a la nueva jornada hasta que, una vez cesadas las causas de referencia, vuelva a trabajar en régimen de turnos y a percibir, por tanto, las retribuciones inherentes al mismo.

Las vacantes generadas en las funciones cuya jornada se realiza en régimen de turnos se cubrirán por movimiento interno o contratación exterior en el plazo máximo de seis meses, que se reducirá a tres en los casos en que la vacante se produzca por jubilación y ésta sea formalmente conocida por la Empresa con suficiente antelación.

La realización de jornada a turno, conllevará la percepción de los pluses de turno establecidos para cada caso en la tabla salarial del Anexo II.

3.3. Jornada Mixta:

Las personas empleadas adscritas a esta jornada, quedarán encuadradas en las ruedas de turno, de conformidad con la regulación reflejada en el apartado anterior, en las semanas en que así se recoja en el calendario fijado por la Dirección de la Empresa. En el resto de semanas, dichos empleados realizarán la jornada partida establecida en el presente artículo.

3.4. Retén:

Por necesidades de seguridad y/o salud de las personas, o seguridad, operativa y/o mantenimiento de las instalaciones propias o de terceros, así como para garantizar la continuidad de la actividad normal de las instalaciones y las operaciones, se establecen retenes de disponibilidad para supervisar o atender incidencias o necesidades de la operación que afecten a la actividad o a la seguridad en los términos siguientes:

1. Servicio de retén.- Forman el servicio de retén las personas empleadas que, designadas por la Empresa, estén localizables y dispuestas fuera de su jornada laboral para su incorporación al trabajo cuando sean requeridas para ello, con el fin de garantizar el mantenimiento del servicio o el funcionamiento de los equipos e

instalaciones, incluyendo las puestas en marcha y paradas de unidades y actividades anexas requeridas para lo anterior.

Por su propia naturaleza, el tiempo de disponibilidad no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

La pertenencia al servicio de retén será obligatoria para los empleados que se incorporen a funciones para las que se haya definido la realización de este servicio.

La composición y estructura de este servicio se concretará en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

2. Duración.- La duración de cada servicio de retén será de siete días naturales consecutivos, durante las horas no laborables.

El ciclo de rotación será, con carácter general, de una semana de cada cuatro y, excepcionalmente por necesidades del servicio, podrá ser de una semana de cada tres.

3. Calendario.- La Empresa publicará, previa información al Delegado de Personal, un calendario anual de servicio.

4. Localización.- Con objeto de posibilitar la localización de las personas empleadas en servicio de retén, la Empresa facilitará al personal que tenga que realizarlo teléfono móvil o buscapersonas.

El personal que esté en servicio de retén, se mantendrá permanentemente dentro del alcance del medio de localización, de tal manera que la respuesta desde la recepción del aviso y su conexión con la Empresa se puedan efectuar de forma inmediata.

5. Activación del retén.- Cuando se produzca una incidencia que tenga que ser atendida por el retén, la localización de sus componentes se realizará por las personas o servicios facultados para ello por la Empresa, que vendrán definidos en cada una de las normas específicas de funcionamiento del retén.

6. Registro de incidencias.- La persona responsable de la activación registrará la hora de la llamada al retén y, una vez informado por el empleado que esté al frente del mismo, la hora en que queda solucionada la incidencia, así como el motivo de la misma.

7. Presentación al trabajo.- Una vez requeridos los componentes del retén deberán presentarse en el Centro de trabajo o al lugar de la realización del trabajo, según se indique en las normas específicas, en el tiempo mínimo necesario.

El tiempo de incorporación no podrá ser superior al establecido en las normas específicas de funcionamiento de cada retén.

8. Localización.- El servicio podrá ser interrumpido por la Empresa cuando no considere necesario su mantenimiento, dejando de percibirse la retribución correspondiente a los días que permanezca interrumpido.

Para la interrupción del servicio bastará con que la Empresa lo comunique a los integrantes del retén con una antelación de al menos una semana.

La liquidación de un retén interrumpido, en su caso, se hará en proporción a los días en que efectivamente se haya prestado el servicio, por días completos.

La Empresa podrá volver a activar el retén, debiendo comunicarlo a los integrantes del mismo con al menos una semana de antelación a la fecha de activación. La incorporación al retén, una vez transcurrido el plazo de interrupción, se realizará en las mismas condiciones que se venían aplicando con anterioridad.

9. Sustituciones.- En los casos en que sea necesaria la sustitución de alguno de los integrantes de los grupos de retén como consecuencia de vacaciones, permisos, incapacidad temporal, asuntos sindicales, necesidades de la Empresa, etc., el empleado será sustituido por quien ocupe su misma condición en el retén n+2, siendo n el retén al que pertenece el ausente. En caso de prolongarse la ausencia por un período superior a un ciclo de retén, se procurará incorporar a un nuevo empleado al servicio para cubrir interinamente el puesto. De no ser posible, la siguiente sustitución será efectuada por el empleado n+3 y así sucesivamente.

La comunicación de sustitución deberá hacerse tan pronto se conozca el motivo que la origina, viniendo obligado el sustituto a incorporarse transcurridas, como máximo, 24 horas.

Si la ausencia es ocasionada por necesidades particulares de la persona empleada, será el propio profesional quien deberá encontrar un sustituto adecuado, en cuyo caso el jefe del servicio de retén concederá el permiso solicitado.

10. Formación y entrenamiento.- La Empresa facilitará a los integrantes del servicio de retén la formación teórico-práctica necesaria en cada caso.

11. Retribución.- La retribución del retén compensa la disponibilidad y obligación de los integrantes del retén de estar localizables y dispuestos a acudir, en el tiempo establecido en las normas específicas, .

El importe del plus retén será el que figura en la tabla salarial correspondiente en el Anexo II.

12. Cualquier otro concepto retributivo regulado en el Convenio Colectivo y de naturaleza similar a los recogidos en la presente Disposición, será incompatible con lo establecido en la misma.

III.- Jornada Ordinaria de Distribución Irregular.

1. La Jornada ordinaria de distribución irregular será de 90 horas anuales durante cada uno de los años de vigencia del convenio.

2. Estas horas constituirán una bolsa anual de horas ordinarias de trabajo que se distribuirán a lo largo del mismo con objeto de atender las circunstancias que se establecen a continuación:

3. Las circunstancias que motivan la realización de la bolsa de horas ordinarias y que serán solo exigibles cuando concurren las mismas son las siguientes:

- Parada Menor y Mayor por revisión de los Grupos de generación.
- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes y ausencias del puesto de trabajo.
- Las que se deban a circunstancias no previstas en los apartados anteriores, siempre que, en ese caso, la persona empleada, de común acuerdo con la empresa, acepte su realización.

El valor de las horas ordinarias de distribución irregular realizadas bajo estos supuestos será el resultado de dividir la totalidad de los conceptos retributivos de carácter fijo entre la jornada ordinaria de distribución regular incrementado en un 20% si se produce de lunes a viernes ó 25% si se producen en sábado, domingo o festivo.

Artículo 18 - Asistencia y Puntualidad

Atendida la obligación de toda persona empleada de dar un rendimiento normal de trabajo, la Empresa interpretará y vigilará el cumplimiento de las normas de asistencia, permisos y puntualidad en las entradas y salidas del trabajo, quedando facultada para implantar los controles y medidas que estime convenientes y necesarios mediante los sistemas más idóneos, informando previamente de los mismos a la representación de los trabajadores.

Únicamente se admitirá una tolerancia de cinco minutos en la hora de entrada al trabajo en aquellos supuestos en que en función del puesto de trabajo no se produjera perjuicio organizativo o económico alguno, y los deberes en relación a la puntualidad y asistencia se considerarán de acuerdo con las circunstancias específicas que concurren en cada puesto de trabajo y no en los relojes de control de entrada y salida o sistema que los sustituya.

En los casos de citación judicial a algún profesional empleado por motivos relacionados con el desempeño de sus funciones laborales, y habida cuenta de su consideración de deber inexcusable de carácter público, se procederá a la compensación del tiempo empleado, en jornadas subsiguientes por acuerdo individual entre el profesional y la línea de supervisión; todo ello, siempre que la persona empleada deba acudir para el cumplimiento de dicha citación fuera de la jornada laboral.

Las ausencias al trabajo, no reguladas en el artículo 37, apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la consideración de absentismo y a las mismas se les aplicarán los descuentos correspondientes a las retribuciones pactadas en la proporción que corresponda, tomando como valor de referencia la retribución anual acreditada, dividiendo la misma por la jornada ordinaria de distribución regular anual pactada para cada año.

Igual tratamiento recibirán las ausencias por enfermedad, sin justificante médico, de hasta dos días de duración, todo ello, sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario.

Artículo 19 - Vacaciones

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 26 días laborables de vacaciones al año, o la parte proporcional de los mismos que corresponda al período comprendido entre la fecha de ingreso y el 31 de diciembre del mismo año.

Habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades de la persona empleada, se podrá convenir, previa solicitud del ésta con dos meses de antelación, la división en tres del periodo total de vacaciones (el período más largo tendrá una duración máxima de treinta días naturales). No obstante, de común acuerdo entre la persona empleada y la Línea de Mando, se podrán gestionar periodos de disfrute distintos a los indicados con carácter general.

En todo caso, las vacaciones se disfrutarán íntegramente dentro del año que corresponda, y se prohíbe trabajarlas mediante compensación en metálico. En el caso de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, se aplicará lo dispuesto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. En casos excepcionales en que parte de las vacaciones estuviera previsto realizarlas en diciembre, y ello no fuera posible llegado el momento por razón de necesidades del servicio, podrá autorizarse su realización durante el mes de enero siguiente, y en casos muy especiales podrá ampliarse este plazo hasta el mes de marzo, con carácter improrrogable.

Con el fin de poder adecuar los periodos de vacaciones a las exigencias del servicio, la Empresa deberá confeccionar, con la antelación suficiente y preferentemente antes del 30 de abril de cada año, el correspondiente programa de vacaciones.

El personal adscrito a horario de Turnos disfrutará sus vacaciones de acuerdo con el calendario anual correspondiente.

Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

En desarrollo de lo regulado sobre la materia en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica 3/2007, y al objeto del establecimiento de medidas orientadas a lograr una real y efectiva igualdad entre hombres y mujeres, se establece la siguiente regulación en materia de conciliación de la vida laboral y familiar:

Artículo 20 - Permisos

1. Permisos retribuidos

1.1 Las personas empleadas, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales ininterrumpidos en caso de matrimonio de la persona empleada, a contar desde el día del matrimonio si éste es hábil. En el caso de que el día del matrimonio sea no laborable para la persona empleada, el permiso comenzará el primer día hábil siguiente.

b) Un día natural (el de la ceremonia) en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos de la persona empleada.

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

c 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.

d) Dos días naturales ininterrumpidos por traslado de domicilio habitual de la persona empleada, comenzando el día que se produzca el traslado.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta 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 veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, 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) Por el tiempo indispensable para la asistencia a juicios, cuando la persona empleada es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial y su comparecencia resulta indispensable,

g) Cuando por razón de enfermedad se precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con el horario laboral, se concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiéndose justificar el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo, sin cuyo requisito no se tendrá derecho al devengo del salario correspondiente.

h) Por el tiempo imprescindible para la realización de exámenes prenatales y asistencia a cursos de 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 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.

1.2 Para la concesión y ejercicio de los permisos y licencias regulados en el presente Convenio, las personas empleadas deberán presentar (previamente, cuando ello sea posible) los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten.

2 Permisos no retribuidos

Será potestativo de la Dirección de la Empresa el otorgar licencias especiales, sin retribución, cuando medien causas discrecionalmente valorables por la misma, en caso de que la persona empleada no pueda disponer de permisos ni de vacaciones.

Artículo 21 – Nacimiento, Adopción y Cuidado del lactante

La suspensión del contrato de trabajo de las personas empleadas por nacimiento de hijo o hija (y demás situaciones análogas previstas en la legislación laboral) se realizará de conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

A los efectos del cuidado del lactante se estará a lo previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Expresamente se extiende a un año el período de referencia para el disfrute de ausencias o reducción de jornada para el cuidado del lactante previsto en el referido artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22 - Reducción de Jornada

Cualquier persona empleada de la Empresa, además de lo previsto en la legislación vigente para la reducción de jornada por razones de guarda legal prevista en el artículo 37.6 del ET, podrá solicitar una reducción del 50% de su jornada laboral ordinaria de distribución regular por un período de tiempo no inferior a seis meses. La concesión de la solicitud por parte de la Dirección vendrá determinada por las necesidades del servicio, de la organización del trabajo o del proceso productivo.

La reducción de jornada ordinaria de distribución regular conlleva la reducción proporcional en el mismo porcentaje de las retribuciones, en la cotización a la Seguridad Social y en los beneficios sociales.

Las personas empleadas tendrán derecho a modificar su jornada laboral ordinaria de distribuiregular en los siguientes supuestos:

a) Cuando tengan a su cuidado directo un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de mayor edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no tenga actividad retribuida, y previo acuerdo con la Compañía, podrán tener flexibilidad de horario, en los horarios de entrada por la mañana y mediodía, siendo necesario además la existencia de acuerdo en el que se recoja por escrito el horario a realizar.

b) En los casos de nacimiento prematuro de hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo que pueda ser necesario, durante el período que dure la hospitalización, con la disminución proporcional del salario a partir de la primera hora de ausencia.

Para el ejercicio de la anterior regulación, las personas empleadas deberán presentar previamente, ante la Dirección de la Empresa, los justificantes y documentos legales que acrediten la existencia de las circunstancias o hechos causantes en que los fundamenten.

Artículo 23 - Excedencia por Atención a Familiares

En los términos establecidos en el presente Convenio, el personal de plantilla tiene derecho a:

1. Un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

2.- Un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, cuando por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no ejerza actividad retribuida. Atendiendo a circunstancias de carácter excepcional, la Dirección podrá valorar la ampliación de la excedencia más allá de los dos años.

Durante los doce primeros meses, la persona empleada tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido este periodo, la reserva será en un puesto de trabajo de su mismo Grupo, Subgrupo Profesional y Nivel Salarial.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas empleadas, hombres o mujeres. No obstante, si dos personas que presten servicio en la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible. En caso de que no resulte posible su coordinación se atenderá a lo dispuesto en esta materia en el artículo 46.3 del ET.

Las personas empleadas excedentes deberán solicitar la reincorporación, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

Artículo 24 – Trabajo en Remoto

A partir de la firma del convenio se prevé la posibilidad de que el personal adscrito a puestos no operativos de esta alternativa trabaje en remoto desde el domicilio particular hasta ocho (8) días al año, siempre y cuando sea compatible con un desarrollo normal de la actividad habitual y no afecte negativamente a la organización de la unidad, previa autorización del mando y Recursos Humanos, en los siguientes supuestos:

a. Cuidado de un familiar hasta el 2.º grado.

b. Festivos escolares de los menores de 12 años (salvo vacaciones escolares).

c. Circunstancias que limiten el acceso al centro de trabajo (huelga de servicios, manifestaciones, climatología).

El Trabajo en remoto se disfrutará el día del hecho causante, con excepción de los casos motivados por enfermedad de familiar hasta el 2º grado, supuesto éste en el que se podrán disfrutar cinco (5) días de trabajo en remoto de forma consecutiva.

A tal fin, en los casos de cuidado de un familiar y festivos escolares, la persona empleada habrá de solicitar con carácter previo al disfrute del trabajo en remoto autorización al mando y a RRHH y, al menos el mismo día, en el caso de circunstancias que limiten el acceso al centro de trabajo.

No obstante lo anterior, si dos o más personas empleadas del mismo departamento solicitasen trabajar en remoto el/los mismo/s día/s, el mando/Recursos Humanos podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones organizativas justificadas.

Artículo 25 . Procedimiento de acoso

Como parte de la política de la Empresa dirigida a promover un espacio de trabajo libre de situaciones de acoso por cualquier causa, incluyendo el acoso sexual o por razón de sexo, será de aplicación a todas las personas empleadas en el centro de trabajo el Protocolo de Acoso laboral, Sexual y por Razón de Sexo.

Régimen Económico

Artículo 26 - Política General y Normas de Pago

La estructura salarial queda configurada por los conceptos previstos en el presente convenio colectivo, teniendo en cuenta la clasificación profesional, el puesto al que se esté adscrito, las circunstancias y condiciones personales y profesionales de cada caso, así como la regulación de los mismos.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneración de una persona empleada determinado o de un grupo de ellas, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influenciadas e incluso determinadas por circunstancias de carácter histórico o excepcional, así como otros aspectos relacionados con la eficacia, calidad y rendimiento en su trabajo individual por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni procedente para peticiones de carácter comparativo.

A los efectos del presente Convenio se entenderán como aumentos generales aquellos que supongan una variación del nivel salarial que afecten a todos los grupos salariales

El pago de salarios se realizará mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente o libreta de ahorro que comunique la persona empleada, por escrito, a la Dirección de la Empresa. La anotación bancaria que acredite la realización de la transferencia sustituye a la firma del recibo de nómina.

El pago de salarios se realizará mensualmente, según los siguientes criterios:

- Los conceptos fijos se abonan en el propio mes en el que se han devengado.
- Los conceptos variables se abonan al mes siguiente a su realización, salvo regulación específica.

En ambos casos, el pago efectivo de haberes se realizará, aproximadamente, cinco días antes de la finalización del mes de que se trate.

Artículo 27 - Incremento salarial

Se establece para los años 2024, 2025, y 2026, 2027 y 2028 un incremento salarial consolidable con los porcentajes que se indican a continuación. Estos porcentajes de incremento se aplicarán sobre los conceptos Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo, Compensación por Beneficios Sociales y Retén:

2024:	2,5%
2025:	2%
2026:	1%
2027:	1%
2028:	1%

Adicionalmente para los años 2026, 2027 y 2028 se podría percibir un incremento salarial adicional y consolidable de hasta un 1% en función del porcentaje de cumplimiento del “cuadro de mando” que para cada año se establezca en la instalación con el siguiente funcionamiento:

Una vez evaluado el cumplimiento de los objetivos del cuadro de mando y, siempre que al menos se haya alcanzado el cumplimiento del 85% de dichos objetivos, se aplicará el siguiente escalado:

- Si se alcanzan entre el 85% y el 90% de los objetivos del cuadro de mando se percibirá un 0,50%.
- Si se alcanzan entre el 91% y el 95% de los objetivos del cuadro de mando, se percibirá un 0,70%.
- Si se alcanzan entre el 96% y el 99% de los objetivos del cuadro de mando, se percibirá un 0,85%.
- Si se alcanza o supera el 100% de los objetivos del cuadro de mando, se percibirá un 1%.

Artículo 28 - Remuneración de Convenio. Principios Generales

1. La remuneración total anual o salario de Convenio de cada persona empleada, se compone de los siguientes conceptos:

a) Doce mensualidades ordinarias y tres extraordinarias de Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional.

b) Complementos personales.

c) Complementos de puesto de trabajo.

2. Todos los valores que se indican se refieren a la jornada normal ordinaria de distribución regular pactada. Para aquellos otros casos de jornada menor que existan

o puedan producirse, los salarios señalados se reducirán proporcionalmente al número de horas trabajadas.

Artículo 298 - Nivel Salarial

Es el nivel salarial de cada uno de los profesionales de la empresa atendiendo a su grupo, subgrupo profesional y desarrollo profesional, establecido en valor anual bruto y que se especifica en la correspondiente tabla salarial anexa.

El nivel salarial (y en su caso el complemento) se percibe en 15 pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias. Las tres gratificaciones extraordinarias se abonarán de acuerdo con lo regulado en el artículo 31 del presente Convenio.

Artículo 30 - Complemento de Desarrollo Profesional

Es el concepto salarial de carácter fijo, que se percibe entre el nivel salarial en que se encuentre la persona empleada y el inmediato superior ya sea por aplicación del Programa de Desarrollo Profesional o por libre asignación de la Empresa a título individual.

Se mantiene en tanto la persona empleada no consolide el nivel salarial superior, igualmente por aplicación del Programa de Desarrollo Profesional o libre designación de la Empresa. Tiene carácter consolidable, siendo absorbible y compensable por incremento de nivel y se incrementará a futuro en igual porcentaje que el Nivel Salarial.

Su importe anual se percibe, al igual que el nivel salarial, entre las 12 pagas ordinarias y las 3 gratificaciones extraordinarias.

Artículo 31 - Gratificaciones Extraordinarias

La cuantía de las tres Gratificaciones Extraordinarias, queda establecida para cada devengo en el importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el Nivel Salarial, más el Complemento de Desarrollo Profesional.

- La gratificación extraordinaria de verano se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 30 de junio del año en curso, y se abonará en la nómina de junio.

- La gratificación extraordinaria de diciembre se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso y se abonará en la nómina de noviembre.

- La tercera gratificación extraordinaria se abonará proporcionalmente al número de días de trabajo desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior, y se abonará en la nómina de enero.

Por consiguiente, al cesar al servicio de la Empresa, procederá liquidar la parte proporcional de las gratificaciones y paga citadas, en los términos expuestos.

Artículo 32 - Horas Extraordinarias

Ambas representaciones conscientes de la necesidad de disminuir el número de horas extraordinarias en favor de una política general de creación de empleo y de conciliación de la vida laboral y familiar, y teniendo en cuenta el carácter del servicio público que la Empresa presta dentro de su finalidad social, se establece como principio general que las personas empleadas habrán de desarrollar su máxima capacidad y conocimientos profesionales para conseguir el normal rendimiento durante la jornada de trabajo y, consecuentemente, salvo en los supuestos de obligado cumplimiento, sólo en casos especiales se realizarán Horas Extraordinarias a iniciativa de la Empresa y libre aceptación de la persona empleada.

En base a ello, se acuerda la siguiente regulación sobre horas extraordinarias:

a) Las Horas Extraordinarias se compensarán en descanso, si bien las Horas Extraordinarias de Obligado Cumplimiento, sean o no de fuerza mayor, se compensarán en metálico. No obstante, a voluntad de la persona empleada, siempre que quede garantizado el servicio y sin que por dicho motivo se generen otras horas extraordinarias, y que exista acuerdo expreso con la Empresa en cuanto al periodo de disfrute, podrán compensarse en descanso.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de dividir la totalidad de los conceptos retributivos de carácter fijo entre la jornada anual ordinaria de distribución regular de cada año, incrementándose a futuro en función de la evolución de ambos parámetros. El valor de la hora extraordinaria de obligado cumplimiento será el resultado de incrementar el valor de la hora extraordinaria en un 20%, y en un 25% las horas de obligado cumplimiento realizadas en sábado, domingo o festivo.

b) Se consideran Horas Extraordinarias de Obligado Cumplimiento:

b.1 Las Horas Extraordinarias de Fuerza Mayor, entendiéndose por tales las realizadas fuera del horario habitual, en las que se efectúen tareas de atención de urgencias por:

- Actuaciones de emergencia que no puedan ser atendidas por los equipos que se encuentran prestando servicio.

- Reparación o previsión de siniestros, accidentes o averías que pongan en riesgo la seguridad de las personas o de las instalaciones, o que originen perturbaciones o determinen un corte de suministro que no pueda ser atendido por los equipos titulares, ya sea por dotación o porque que se encuentren prestando servicio.

b.2 Las Horas Extraordinarias motivadas por:

- Período punta de la actividad.
- Trabajos extraordinarios de mantenimiento en instalaciones.
- Atención a clientes que presten servicios públicos o de primera necesidad, por problemas de suministro, cuando no puedan atenderse por las personas empleadas que se encuentren en servicio.

- Las necesarias para finalizar trabajos cuya interrupción no sea posible, o si el incumplimiento de plazos pudiese causar perjuicios importantes.

- Las prolongaciones de jornada, tanto parciales como totales, generadas por cobertura de vacantes, ausencias del puesto de trabajo, o necesidades del servicio.

- Las horas generadas por salidas de retén, que no tengan la consideración de Fuerza Mayor. Sin perjuicio de lo regulado en el artículo 17 del presente convenio, en el supuesto de realización de Horas Extraordinarias se respetarán doce horas de descanso hasta la jornada siguiente, sin perjuicio de los supuestos exceptuados y compensados establecidos en la normativa que regula las jornadas especiales de trabajo.

c) La Empresa informará a la Representación de los Trabajadores sobre el número de Horas Extraordinarias realizadas, así como la calificación de las mismas, de acuerdo con la legislación vigente.

d) En todos los casos será preceptivo, antes de realizar Horas Extraordinarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente.

- La compensación en descanso se efectuará de acuerdo con la tabla de equivalencia siguiente:

1 hora extraordinaria	equivale a	1 hora 15 minutos de descanso
1 hora extraordinaria en día festivo	equivale a	1 hora 30 minutos de descanso
1 hora de obligado cumplimiento	equivale a	1 hora 45 minutos de descanso

La fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y la persona empleada, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, procurándose que dicho descanso se disfrute, preferentemente, dentro de los cuatros meses posteriores a la fecha de realización de las horas extraordinarias que lo motivan.

Quedan sujetas las Horas Extraordinarias realizadas a la cotización que en cada momento se fije para las mismas.

Artículo 33- Complementos de Puesto

Son pluses las cantidades que puedan asignarse a las personas empleadas que ocupen determinados puestos de trabajo o ejerzan determinadas tareas, por razón de los requerimientos específicos de la función o de las circunstancias de tiempo y lugar en que ésta se desarrolle.

Dado que los pluses son de índole funcional, su percepción dependerá exclusivamente del ejercicio de la actividad para la que fueron creados, por lo que no tienen carácter consolidable, y en consecuencia, el derecho a la percepción de un plus cesará automáticamente para cada profesional en cuanto dejen de afectar al mismo las circunstancias establecidas para su devengo.

Los pluses existentes en la actualidad, son los siguientes:

Pluses de Turno: Estos pluses, compensan las características especiales del trabajo en la jornada a turno, como son, la prestación de servicios en jornadas ininterumpidas de 8 horas, en horario nocturno, fines de semana y festivos, cambios de horarios, incomodidades de la incorporación, el tiempo necesario para practicar correctamente los relevos en el turno, y cualquier otra circunstancia análoga.

Plus Turno Rotativo Regular (TRR): De aplicación exclusiva para el personal adscrito a horario TRR. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias, por estar prorrateado su importe.

Los importes relativos a este plus figuran en el Anexo II.

Plus Turno Parcial Simple (TPS): De aplicación exclusiva para el personal adscrito a horario TPS. Se percibe mensualmente en las 12 mensualidades ordinarias, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados. No se percibe en las gratificaciones extraordinarias, por estar prorrateado su importe.

La adscripción a TPS implica la situación de disponibilidad, para cubrir puestos de trabajo a Turno Rotativo Regular, con motivo de absentismo de cualquier clase, no cubierto por el propio personal a TRR en situación de sobrante, y como refuerzo de los titulares en día festivo por situación de emergencia.

La cobertura de un puesto de trabajo a TRR originará la percepción del Plus de TRR no devengándose, en este caso, el Plus de TPS.

Los importes relativos a este plus figuran en el Anexo II.

Plus Retén: De aplicación exclusiva para el personal adscrito al sistema de retén. Se percibe semanalmente, devengándose en función de la proporción que corresponda, por los días efectivamente trabajados en situación de retén, no percibiéndose en vacaciones, ni en las gratificaciones extraordinarias.

Los empleados adscritos al sistema de retén, percibirán el devengo del kilometraje desde el domicilio al centro operativo, en los casos de salida en situación de retén, siempre y cuando no se facilite un vehículo por parte de la Empresa.

Los importes relativos a este plus figuran en el Anexo II.

Artículo 34 – Dietas

Dieta por desayuno: Se tendrá derecho a ella cuando la entrada al trabajo, en jornada de mañana, tenga lugar dos o más horas antes de lo normal, o cuando la jornada de noche se prolongue dos o más horas de la normal de salida, con la salvedad prevista en el párrafo 2º de la dieta de comida.

Dieta por comida: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue dos o más horas después de lo establecido. También se devengará cuando por necesidades del servicio en los casos de jornada continuada, sólo se concede una hora para comer a partir del momento de finalización de la jornada normal de mañana y antes del inicio de la ordinaria de distribución irregular o de la extraordinaria de tarde. Asimismo se devengará cuando se inicie la jornada cuatro o más horas antes de la normal de entrada.

También se percibirá la dieta de comida, cuando por emergencias o por no haberse realizado la sustitución por el turno entrante, deba trabajarse la jornada de mañana, después de haber realizado el turno de noche como jornada normal de trabajo.

El devengo de la Dieta Comida es incompatible con el actual servicio de comedor.

Dieta por cena: Se tendrá derecho a ella cuando el tiempo al servicio de la Empresa se prolongue, para el personal adscrito a TRR, con horario de 7:00-14:00; 14:00-22:00 y 22:00-7:00 horas, hasta después de las 22 horas, siempre que la jornada normal de tarde no concluya normalmente entre las 21 y 22 horas., en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga dos o más horas. También se devengará cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada. En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 19 horas y que se prolongue hasta después de las 22 horas.

Para el personal adscrito a TRR, con horario de 6:00-14:00; 14:00-22:00 y 22:00-6:00 horas., hasta después de las 22 horas, siempre que la jornada normal de tarde no concluya normalmente entre las 21 y 22 horas, en cuyo caso se devengará dieta solamente si dicha jornada se prolonga dos o más horas. También se devengará

cuando se inicie la jornada de noche cuatro o más horas antes de la normal de entrada, siéndole de aplicación lo regulado en el párrafo siguiente.

En el supuesto de que se efectúen horas extraordinarias, para devengar dieta de cena será condición indispensable haber iniciado el trabajo antes de las 18 horas y que se prolongue hasta después de las 21 horas.

Dietas para el personal adscrito al servicio de retén.

· Dieta de desayuno: El personal adscrito al servicio de retén, devengará dieta de desayuno en sábado, domingo y festivo, cuando la intervención tenga una duración superior a 2 horas y se inicie o desarrolle total o parcialmente entre las 06:00h y las 09:00h.

· Dieta de comida: El personal adscrito al servicio de retén, devengará dieta de comida en sábado, domingo y festivo, cuando la intervención tenga una duración superior a 2 horas y se inicie o desarrolle total o parcialmente entre las 13:00 a las 15:00h.

· Dieta de cena: El personal adscrito al servicio de retén devengará dieta de cena cuando la intervención tenga una duración superior a 2 horas y se inicie o desarrolle total o parcialmente dentro de la franja horaria comprendida entre las 21:00h y las 23:00h.

El devengo de la Dieta Desayuno, Comida y Cena es incompatible con el actual servicio de comedor.

Los importes relativos a las Dietas figuran en el Anexo II.

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 35 - Prevención de Riesgos

1. Las partes firmantes del Convenio, conscientes de la importancia de evitar en lo posible los accidentes de trabajo, y promover la protección de la salud de las personas empleadas, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales para conseguir el mayor grado de seguridad en el desarrollo de su actividad. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la Empresa y las personas empleadas. La Empresa y el Delegado de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento.

2. La Empresa, de conformidad con lo establecido en el Art. 14 de la LPRL, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, siendo principios de la política preventiva, además de los recogidos en el Art. 15 de la LPRL, los siguientes: - Considerar la salud de las personas empleadas como un objetivo prioritario, promoviendo dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua, tendente a la reducción de los accidentes y la mejora de las condiciones de seguridad y salud.

- Considerar la prevención como una actividad integrada, tanto en el conjunto de sus actividades, procesos y toma de decisiones, como en todos los niveles jerárquicos, de manera que todo el personal que preste sus servicios en la Empresa sea responsable del cumplimiento de las normas, externas ó internas, sobre la materia, y en especial las que contengan regulación específica sobre daños para la salud.

- Promover un modelo de prevención participativo, potenciando los cauces para que las personas empleadas y sus representantes legales participen de manera activa en la acción preventiva.

Artículo 36 - Formación e Información

La formación constituye uno de los pilares básicos de la prevención, por lo que la empresa deberá garantizar que cada persona empleada reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías.

Deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona empleada, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas empleadas.

La formación en materia preventiva será debatida con el Delegado de Prevención.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que las personas empleadas reciban directamente toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

Artículo 37 - Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Se realizará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales donde se recojan, como mínimo, los siguientes aspectos:

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe ser aprobado por la Dirección de la Empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus profesionales.

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la Empresa, los elementos indicados en el artículo 16.1 de la LPRL y RD 604/2006.

Artículo 38 - Evaluación de los Riesgos

1. De acuerdo con el artículo 16 de la LPRL, la Evaluación de Riesgos es un instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos. En este sentido, la Empresa efectuará las correspondientes evaluaciones de riesgos. En las mismas, también participará el Delegado de Prevención.

2. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de Prevención Mancomunado realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de las personas empleadas en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de las personas empleadas o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el Art. 22 LPRL aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el

Servicio de Prevención Mancomunado llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. De los resultados de la investigación se aportará informe al Delegado de Prevención.

Artículo 39 - Análisis de Accidentes

Los accidentes de trabajo deben ser analizados con el objeto de identificar las causas y determinar medidas correctoras.

Los responsables de las unidades operativas involucradas en los accidentes participarán en el análisis y colaborarán con las organizaciones específicas de prevención y seguridad industrial en el mismo. En el análisis de los accidentes participará el Delegado de Prevención del centro de trabajo.

En el canal de información interno se mantendrá actualizada la información sobre siniestralidad para conocimiento del conjunto del colectivo, así como análisis de las causas más repetitivas sobre el origen de estos y consejos de "Buenas Prácticas".

Artículo 40 - Instalaciones y Equipos

Las instalaciones y equipos deben diseñarse, construirse, utilizarse y mantenerse adecuadamente, a efectos de evitar que puedan constituir un factor de riesgo para el personal, clientes y el medio ambiente.

Las unidades encargadas del diseño, construcción, utilización y mantenimiento son las responsables de asegurar la máxima eficiencia de las medidas adoptadas.

Artículo 41 - Medidas de Emergencia y Riesgo Grave e Inminente

La Empresa, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los profesionales, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas. Los sistemas de comprobación se informará al Delegado de Prevención. Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección de la Empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la Empresa y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas. De estas medidas se informará al Delegado de prevención.

La Empresa dispondrá lo necesario para garantizar que se elabora, conoce y mantiene actualizado en el tiempo un plan de evacuación y emergencia para el centro de trabajo.

Las personas trabajadoras, conocerán y recibirán información periódica de las medidas de actuación en caso de emergencia.

Cuando las personas trabajadoras estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la Dirección de la Empresa se compromete a:

- Informar lo antes posible a todas las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas empleadas puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- Disponer lo necesario para que la persona empleada que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros empleados o la de terceros a la Empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

Artículo 42 - Vigilancia de la Salud

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL. Para ello, la Empresa garantizará a las personas empleadas la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Los responsables de salud laboral elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona empleada preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al Delegado de Prevención, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los profesionales de la empresa o para verificar si el estado de salud de la persona empleada puede constituir un peligro para el mismo, para los demás empleados o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

La obligatoriedad antes citada sólo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y que como tal se indiquen en el protocolo del puesto.

2. La Empresa garantizará de manera específica la protección de las personas empleadas que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

3. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias a la persona empleada y que sean proporcionales al riesgo.

4. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas empleadas se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del profesional, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de las personas empleadas no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los mismos.

Artículo 43 - Protección de la Maternidad

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Empresa procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo, de ser necesario,

dentro de su Grupo y Subgrupo profesional y horario, si este último resultase compatible con la maternidad.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la Dirección podrá determinar el paso de la trabajadora afectada a la situación de Suspensión del Contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44- Organización de la Actividad Preventiva

1. Servicio de Prevención Mancomunado

El Servicio de Prevención se regula de conformidad con lo que determina el Artículo 31 de la LPRL, y el Art. 21 del RD 39/1997, modificado por el artículo 1.8 del RD 337/2010.

Las personas responsables de las distintas especialidades dentro del Servicio de Prevención Mancomunado, mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

2. Presencia de los Recursos Preventivos

La presencia de los recursos preventivos en los centros de trabajo, estará regulada en base a lo previsto en el Artículo 32 bis de la LPRL y su desarrollo recogido en los Reales Decretos 39/1997, de 17 de enero y 604/2006, de 19 de mayo.

3. Delegados de Prevención

En aplicación de lo previsto en el Artículo 35 de la LPRL, los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores. La elección se realizará de entre los Delegados de Personal del centro de trabajo, con el número de representantes que correspondan por Ley.

En lo referente a las garantías de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 de la LPRL, y en el Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45 - Actuación en Materia de Prevención Respecto de Empresas Contratistas y Empresas de Trabajo Temporal

Las actividades de la Empresa no podrán alcanzar los niveles de calidad y seguridad que se desean sin la participación de sus proveedores y colaboradores.

La Empresa será especialmente sensible al cumplimiento de la legislación en esta materia, y en especial la Ley 32/2006 y los Reales Decretos 1627/1997 y 171/2004, encomendándose al Servicio de Prevención Mancomunado la tutela en esta actuación.

La Dirección de la Empresa, se compromete a incluir en los contratos, las cláusulas que se consideren necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, así como que se informe sobre los datos de siniestralidad en relación con las operaciones realizadas para Nueva Generadora del Sur.

En cuanto a las relaciones con Empresas de Trabajo Temporal en materia de prevención de riesgos laborales, se estará a lo establecido en el Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Acción Sindical en la Empresa

Artículo 46 - Representación y Ejercicio de los Derechos Sindicales de las personas empleadas en la Empresa

La representación de las personas empleadas en la Empresa corresponde al Delegado de Personal:

Artículo 47 - Delegados de Personal

1. Serán funciones del Delegado de Personal, o de los Delgados de Personal en el caso de que en el futuro hubiera más de uno, las siguientes:

a) De Representación:

Ostentará la representación de las personas empleadas para la defensa de sus intereses, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal que representan.

b) De Información:

Tendrá derecho a ser informados por la Dirección de la Empresa en los supuestos siguientes:

- Anualmente, sobre el Balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, así como de cuantos documentos se den a conocer a los accionistas de la misma.
- Con un mes de antelación en la implantación o reestructuración de servicios y sistemas de trabajo.
- Trimestralmente, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Sociedad.
- Trimestralmente sobre la evolución de la plantilla y sus incidencias en el tiempo.
- Trimestralmente sobre la evolución en la realización de horas extras.
- Sanciones por faltas graves y muy graves y despidos de personas empleadas, de acuerdo con lo establecido en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio. En estos casos, la comunicación será inmediata.
- Establecimiento o anulación de pluses.
- Anualmente sobre el número de promociones y ascensos.

c) De Audiencia Previa para su ejecución por la Dirección de la Empresa:

Tendrá derecho a ser oído previamente a su ejecución por la Dirección de la Empresa en los siguientes supuestos:

- Cambios de régimen de jornada u horario y calendario de turnos.
- En el establecimiento de nuevos servicios en régimen de turno rotativo regular.
- No superación por el personal de los períodos de prueba en los supuestos de ascensos.
- Acoplamiento del personal en casos de disminución de aptitud para el trabajo.
- Sanciones y despidos de personas empleadas elegidas representantes de los trabajadores, en el caso de que hubiera más de uno, en los supuestos establecidos en el Régimen Disciplinario regulado en el presente Convenio.

El derecho de audiencia previa a que se refiere el presente acuerdo deberá ser ejercitado en el término de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar la recepción por el Delegado de Personal, de la correspondiente

comunicación de la Dirección de la Empresa. Transcurrido dicho plazo sin recibirse contestación por parte del citado Comité, se entenderá cumplido el trámite.

d) De Participación:

Colaborará con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas sean conducentes a establecer unas relaciones de trabajo efectivas y eficaces, así como en la corrección de los posibles incumplimientos que por ambas partes pudieran producirse en la observancia de las normas laborales, en particular en cuanto se refiere a cumplimiento de medidas destinadas a mantener la armonía laboral y la productividad en la Empresa.

Podrá, asimismo, proponer soluciones respecto a los conflictos que puedan suscitarse en el seno de la Empresa.

e) De Vigilancia:

Ejercerá una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

A estos efectos, tendrán capacidad suficiente para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo a su ámbito de competencia.

2. Para el ejercicio de las funciones que han quedado detalladas en el número anterior, cada Delegado de Personal dispondrá de 16 horas mensuales como máximo, excluyéndose de dicho tiempo el de reunión a instancia de la Empresa, así como las reuniones previamente concertadas con la misma y las convocatorias cursadas por la Autoridad Laboral o Judicial.

3. Al objeto de que los Delegados de Personal, puedan ejercitar el derecho que les asiste de comunicación e información a las personas empleadas, la Dirección de la Empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios en el centro de trabajo.

4. En casos excepcionales y previa notificación a la línea de mando del Departamento o Unidad afectada, podrá ejercerse el derecho de comunicación e información a las personas empleadas en forma directa y en horas de trabajo sin perturbar la realización normal del mismo.

5. Fuera de las horas de trabajo, podrán ejercer las comunicaciones, colectivas y cuantos actos estimen necesarios en el ejercicio de sus derechos y cuando para ello sea preciso el disponer de un local de la Empresa, deberán comunicarlo con la antelación suficiente con el fin de habilitar el mismo.

6. Cualquier modalidad de reglamentación o instrumentación interna del funcionamiento de la representación del personal, deberá estar de acuerdo y supeditado al desarrollo normativo legal vigente en cada momento, debiendo dar conocimiento de los mismos a la Autoridad Laboral y a la Dirección de la Empresa.

Artículo 48 - Garantías Sindicales

1. Ninguna persona empleada que ostente cualquier representación de las reguladas en los artículos anteriores podrá ser despedida o sancionada durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, siempre que el despido o sanción se base en la actuación de la persona empleada en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse el correspondiente expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, los Representantes de los Trabajadores.

La decisión de la Dirección de la Empresa será recurrible ante la Jurisdicción Laboral de acuerdo con lo previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción.

2. Cualquier otro tipo de medidas que a juicio del representante, supusiesen para el mismo perjuicio o limitación de sus funciones representativas, deberán ser comunicadas previamente por escrito, mediante informe razonado de la Dirección de la Empresa. En caso de existir discrepancia se elevarán las actuaciones a la Autoridad competente para su resolución.

Artículo 49 - Derecho de Asamblea

Las personas empleadas tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, la cual podrá ser convocada por los representantes del personal, o por un número de personas empleadas no inferior al 20 por 100 de la plantilla.

a) La Asamblea será presidida en todos los casos, por los representantes del personal del centro de trabajo donde se efectúa, quienes serán responsables a su vez del normal desarrollo de la misma y en las dependencias donde ésta se celebre.

Los representantes del personal comunicarán a la Dirección de la Empresa la celebración de asambleas con 48 (cuarenta y ocho) horas de antelación, como mínimo, 6 (seis) horas en caso de urgente necesidad, y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

b) El lugar de celebración de asambleas, será dentro de los locales de la Empresa y en las dependencias donde habitualmente se han celebrado las mismas

c) Para la celebración de asambleas fuera de la jornada laboral, será de aplicación lo previsto en los apartados a) y b) del presente artículo.

Beneficios Sociales

Artículo 50 - Percepción Complementaria por Enfermedad

El personal afectado por el presente Convenio con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de dieciocho meses una percepción complementaria en los términos siguientes:

Finalizado el año, la persona empleada con un índice de nocturnidad inferior al 4% de la jornada anual ordinaria de distribución regular o siempre que el absentismo de la Empresa no supere este porcentaje, recibirá una prestación complementaria por enfermedad, que sumada a la concedida por la Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas desde el primer día de baja de IT y hasta 18 meses de los siguientes conceptos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional, pluses de turno y retén para el personal que lo devengue, todos ellos, referenciados al mes anterior a la baja. A los efectos de lo previsto en este párrafo se estará a dispuesto en el artículo 18 del presente convenio.

Si en algún momento se modificase el régimen de subsidio por maternidad en perjuicio de la trabajadora, la empresa complementaría las diferencias oportunas hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior.

Artículo 51 – Anticipos

Todo el personal podrá solicitar un anticipo de su Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional, reintegrable mediante retención en todas las pagas ordinarias y extraordinarias, por iguales cantidades, hasta la total amortización del mismo, de acuerdo con la siguiente tabla:

Cantidad solicitada	Periodo de devolución
1 mensualidad	12 meses
2 mensualidades	18 meses
3 mensualidades	24 meses

La persona empleada que hubiese solicitado un anticipo, no podrá proceder a una nueva solicitud, hasta la total devolución del anticipo en curso. Asimismo, en el supuesto de que por no existir remanente una solicitud tuviese que estar temporalmente en "lista de espera", tendrá preferencia la solicitud de una persona empleada que no hubiese solicitado anticipo alguno con anterioridad, sobre la de otra que sí hubiese solicitado algún anticipo anteriormente.

A estos efectos, se establece un fondo global máximo de 30.000 euros cuyo saldo en ningún caso, podrá ser sobrepasado durante la vigencia del presente Convenio. No obstante lo anterior, el fondo podrá ser revisado anualmente por la Dirección de la Empresa en función de su evolución, de lo que informará a la representación de los trabajadores.

Artículo 52 – Compensación por otros Beneficios Sociales

Como compensación a otros beneficios sociales que pudieran ser del interés de las personas empleadas, y con la finalidad de hacerlos extensivos a todas ellas en función de sus necesidades personales y familiares, se establece una cantidad lineal por persona empleada y año que podrá utilizarse en el futuro para satisfacer las demandas sociales que puedan generarse y cuya cuantía se fija en el anexo II, haciéndose efectiva en doce mensualidades.

En el caso de que en el futuro se establezcan servicios de carácter social, el importe correspondiente a este fondo se asignará obligatoriamente al beneficio, entre los posibles, que cada profesional de la empresa designe en cada momento.

Fondo Ayuda Escolar

Para el año 2024 (valor ya actualizado conforme el incremento indicado previamente en el artículo 27 y se recoge en el Anexo II) se establece una bolsa de 733 € brutos que se distribuirán de la siguiente forma:

- Abono de una ayuda escolar por un importe de 30,75 € brutos por cada hijo/a de persona empleada cuya edad sea inferior a 25 años el día 1 de septiembre del año correspondiente. A estos efectos, para su percepción sólo será necesario informar de los nacimientos que no estén ya comunicados y los que se produzcan, la comunicación podrá hacerse hasta el 10 de septiembre de cada año.
 - Una vez repartido lo anterior, la diferencia resultante hasta los 733 € se distribuirá de forma lineal entre las personas empleadas adscritas al ámbito personal del convenio colectivo mediante un pago único no consolidable.
- Este concepto se abonará en el año 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028, siempre que se reúnan los requisitos para ello.

Varios

Artículo 53 – Modificación de las Condiciones de Trabajo

Para que la Empresa pueda imponer modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, habrá de dar estricto cumplimiento a lo regulado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio, y resto de normas concordantes.

Artículo 54 - Regimen Disciplinario

El Régimen Disciplinario de aplicación en los casos de incumplimiento de las obligaciones laborales de la persona empleada, así como el procedimiento establecido para esos supuestos, se regula en el Anexo I de la presente parte común.

Otros

Artículo 55 – Diligencia Profesional

Es política de la Empresa la defensa del buen hacer y diligencia del personal a su servicio en el desempeño de sus funciones.

De acuerdo con tales principios, salvo que dichas circunstancias notoriamente no concurran, la Empresa asumirá la defensa del personal de la plantilla en los procedimientos civiles y penales que pudieran incoarse contra ellos por hechos realizados dentro de la jornada laboral y en el lícito ejercicio de las funciones que les estén encomendadas, asegurando la cobertura de las indemnizaciones pecuniarias y las fianzas de carácter civil o penal que pudieran corresponder.

De no concurrir dichas circunstancias, la Empresa se reserva el ejercicio de las acciones legales que en cada caso correspondan.

Artículo 56 – Absorción y Compensación

Todas las condiciones económicas que se establecen en el Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo a la Empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio o disposiciones adicionales.

Disposición Adicional:

Teniendo en cuenta la automatización implementada recientemente en la instalación, y en función del resultado de la misma, si se considerase necesario, el régimen de funcionamiento del retén podrá revisarse durante la vigencia del Convenio para adaptarse a las necesidades reales de la actividad.

ANEXO - I

Régimen Disciplinario

Los incumplimientos de las obligaciones laborales la persona empleada tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a la importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, se clasifican en:

Graduación de Faltas

- Falta Leve
- Falta Grave
- Falta Muy Grave

Faltas Leves

Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

- Las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos, cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
- Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso sobre el horario de entrada superior a treinta minutos.
- No comunicar con carácter previo la ausencia al trabajo por causa justificada; y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
- El abandono, sin causa justificada, del servicio, aún cuando sea por breve tiempo.
- Pequeños descuidos en la conservación del material.
- La falta de aseo y limpieza personal.
- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- La discusión sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio.
- Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.

Faltas Graves

Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

- Más de tres faltas injustificadas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos, en un período de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.
- Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta.
- No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.
- Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral.
- La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
- La mera desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente.
- Simular la presencia de otra persona empleada.
- La negligencia o desidia en el trabajo.
- La imprudencia en el desempeño de sus funciones.
- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.
- La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aún fuera de la misma si se incurriera en ello vistiendo el uniforme de la Empresa.
- El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo cuando y como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la Empresa o daño a otras personas empleadas.
- No atender al público con la corrección debida.
- La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Faltas Muy Graves

Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

- Más de diez faltas injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
- La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.
- La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo a la Empresa, personas empleadas o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- Ser condenado por delito de hurto o complicidad en el mismo de gas o subproductos.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.
- La negligencia y/o imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otros profesionales de la empresa o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.
- La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza para su autor. En todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia con sentencia firme.
- La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.
- El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la Empresa.
- La divulgación de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas, así como el hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la normativa de protección de datos.
- Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones de los clientes o abonados y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.
- Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otras personas empleadas y sus familiares directos.
- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado del trabajo.
- Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la Empresa.
- El acoso laboral, sexual o por razón de sexo, y cualquier trato discriminatorio por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

Sanciones

Atendida la mayor o menor gravedad de la falta y las circunstancias concurrentes en cada caso, las sanciones que a continuación se relacionan podrán imponerse discrecionalmente de acuerdo con la calificación que corresponda a la misma.

Sanciones por Falta Leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Sanciones por Falta Grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Sanciones por Falta Muy Grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

Prescripción de las Faltas

La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que conste que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos:

Graduación de la Falta	Plazo Prescripción
Faltas Leves	A los 10 días
Faltas Graves	A los 20 días
Faltas Muy Graves	A los 60 días

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los seis meses de haberse cometido.

Procedimiento

La imposición de las sanciones previstas en los artículos anteriores se ajustarán a las siguientes normas de procedimiento.

Si la calificación de la falta fuera de leve y se considera que debe ser objeto de la sanción de amonestación verbal o escrita, la Dirección de la Empresa procederá directamente a la imposición de la misma, comunicando a la persona empleada y a la Dirección correspondiente la decisión adoptada.

La sanción de las faltas graves y muy graves, así como la suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días por falta leve, requerirá comunicación escrita , haciendo constar la fecha y hechos que la motivan.

La Dirección de la Empresa informará al Delegado de Personal de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves, en los términos regulados en el artículo 47 del presente Convenio.

En todo caso, la imposición de sanciones a miembros de la representación de los trabajadores se efectuará con las garantías y procedimiento establecido en el artículo 48 del presente Convenio, y Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO II

Tabla salarial valores actualizados 2024

		GESTION		TCO. OPERATIVO		TÉCNICO	
(1)	IMPORTE ANUAL	(2)	ALTA CUALIF	(2)	ALTA CUALIF	(2)	ALTA CUALIF
24	61.815,96						61.815,96
23	59.607,95						59.607,95
22	57.399,80					57.399,80	57.399,80
21	55.104,15					55.104,15	55.104,15
20	52.807,28					52.807,28	52.807,28
19	50.283,02					50.283,02	50.283,02
18	47.756,44					47.756,44	47.756,44
17	45.690,35				45.690,35	45.690,35	45.690,35
16	43.624,56		43.624,56		43.624,56	43.624,56	43.624,56
15	41.558,47		41.558,47		41.558,47	41.558,47	41.558,47
14	39.492,38		39.492,38	39.492,38	39.492,38	39.492,38	39.492,38
13	37.195,66	37.195,66	37.195,66	37.195,66	37.195,66	37.195,66	37.195,66
12	34.899,71	34.899,71	34.899,71	34.899,71	34.899,71	34.899,71	
11	33.062,40	33.062,40	33.062,40	33.062,40	33.062,40	33.062,40	
10	31.224,63	31.224,63	31.224,63	31.224,63	31.224,63	31.224,63	
9	29.389,62	29.389,62	29.389,62	29.389,62	29.389,62	29.389,62	
8	28.242,34	28.242,34	28.242,34	28.242,34	28.242,34		
7	27.092,75	27.092,75	27.092,75	27.092,75	27.092,75		
6	25.257,44	25.257,44	25.257,44	25.257,44	25.257,44		
5	23.878,30	23.878,30	23.878,30	23.878,30			
4	22.960,56	22.960,56		22.960,56			
3	22.041,91	22.041,91		22.041,91			
2	20.664,92	20.664,92		20.664,92			
1	19.286,86	19.286,86					

(1) NIVEL (2) GENERAL

Otros conceptos (valores actualizados a 2024)

	2024
PRECIO KILOMETRO GASTOS V	22,00
DIETAS DESAYUNO	4,45
DIETAS COMIDA	17,05
DIETAS CENA	17,05
PLUS RETÉN	271,75
PLUS TPS	253,07
PLUS TRR	655,14
Ayuda escolar	732,88
Individual	30,75
Compensación beneficios sociales	931,73

Firmas.

Nº 167.641

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO

CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: INFORMACION Y COMUNICACION DE CADIZ S.A. (ONDA CADIZ)

Expediente: 11/01/0197/2025

Fecha: 09/09/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JAIME SUAREZ OCAÑA

Código 11101322012019.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INFORMACION Y COMUNICACION DE CADIZ S.A. (ONDA CADIZ), suscrito por la representación de la misma y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 01/08/2025, así como la subsanación del mismo, con fecha de entrada 05/09/2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1 /1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA INFORMACION Y COMUNICACION DE CADIZ S.A. (ONDA CADIZ), así como su subsanación, 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 9 de septiembre de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO,EMPRESAYTRABAJOAUTONOMO,Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

II CONVENIO COLECTIVO DE INFORMACION Y COMUNICACION DE CADIZ S.A. ONDA CADIZ

ÍNDICE.

CAPÍTULO PRIMERO. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito Funcional.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

Artículo 3.- Vigencia, denuncia y prórroga del convenio.

Artículo 4.- Prelación Normativa.

Artículo 5.- Comisión de vigilancia e interpretación (COMVI)

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad

Artículo 7.- Absorción y compensación.

CAPÍTULO SEGUNDO. CONTRATOS: TIPOS Y DURACIÓN.

Artículo 8.- Principio General de Igualdad en el acceso al empleo.

Artículo 9.- Acceso a Onda Cádiz.

Artículo 10.- Provisión de plazas.

Artículo 11.- Reincorporación de excedencia.

Artículo 12.- Promoción interna.

Artículo 13.- Convocatoria pública de plazas.

Artículo 14.- Tribunales de selección.

CAPÍTULO TERCERO. JORNADA, DESCANSO, FESTIVOS Y VACACIONES.

Artículo 15.- Jornada y horario de trabajo.

Artículo 16.- Calendario Laboral.

Artículo 17.- Vacaciones.

Artículo 18.- Horas Extraordinarias.

Artículo 19.- Servicio de comida por prestación laboral.

CAPÍTULO CUARTO. SALARIO BASE, PAGAS EXTRAORDINARIAS, PLUSES, ANTIGÜEDAD.

Artículo 20.- Salario Base.

Artículo 21.- Revisión Salarial.

Artículo 22.- Pagas Extraordinarias.
 Artículo 23.- Trabajo en festivos.
 Artículo 24.- Plus de Disponibilidad.
 Artículo 25.- Plus de Pernocación.
 Artículo 26.- Plus de Actividad.
 Artículo 27.- Plus de jornada a doble turno.
 Artículo 28.- Plus de transporte.
 Artículo 29.- Nocturnidad.
 Artículo 30.- Plus de Coordinación.
 Artículo 31.- Plus especial de toxicidad, peligrosidad o penosidad.
CAPÍTULO QUINTO. ACCIÓN SINDICAL.
 Artículo 32.- Acción Sindical y derechos sindicales.
 Artículo 33.- Acumulación de horas sindicales.
 Artículo 34.- Asambleas.
 Artículo 35.- Competencias del Comité de Empresa.
 Artículo 36.- Local y tablón de anuncios.
CAPÍTULO SEXTO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.
 Artículo 37.- Salud Laboral.
 Artículo 38.- Planificación de la actividad preventiva.
 Artículo 39.- Prendas y protecciones de seguridad.
 Artículo 40.- Vigilancia de la salud.
CAPÍTULO SÉPTIMO. RÉGIMEN DE PERSONAL.
 Artículo 41.-Excedencias. Modalidades.
 Artículo 42.-Licencias, permisos, reducciones de jornada y facilidades para estudios.
CAPÍTULO OCTAVO. PRESTACIONES SOCIALES.
 Artículo 43.- Ayuda escolar y ayuda a hijos con discapacidad.
 Artículo 44.- Ayuda en préstamo.
 Artículo 45.- Seguro de vida e invalidez.
 Artículo 46.- Prestaciones complementarias por incapacidad temporal.
 Artículo 47.- Jubilaciones anticipadas.
CAPÍTULO NOVENO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.
 Artículo 48.- Norma general.
 Artículo 49.- Faltas.
 Artículo 50.- Faltas leves.
 Artículo 51.- Faltas graves.
 Artículo 52.- Faltas muy graves.
 Artículo 53.- Sanciones.
 Artículo 54.- Cumplimiento de las sanciones.
 Artículo 55.- Prescripción de las faltas.
 Artículo 56.- Procedimiento sancionador.
CAPÍTULO DÉCIMO. IGUALDAD.
 Artículo 57.- Cláusula Planes de Igualdad.
 Artículo 58.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
CAPÍTULO UNDÉCIMO. VARIOS.
 Artículo 59.- Categorías profesionales.

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales entre la Sociedad Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A. (Onda Cádiz) y su personal, con las peculiaridades propias del presente Convenio Colectivo y las exclusiones establecidas en el artículo número 2, ámbito personal.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los/las trabajadores/as que presten servicios en Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A. (Onda Cádiz). Quedan expresamente excluidos/as:

- Gerente, Alta Dirección o Libre Designación por Consejo de Administración.
- Colaboradores/as y asesores/as.
- Actores, actrices, músicos/as, cantantes, orquestas, coros, agrupaciones musicales y colaboradores/as a programas.
- El personal artístico en general cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas.
- Agentes publicitarios/as, Guionistas externos, adaptadores/as literarios/as y musicales de obras no escritas expresamente para ser emitidas por radio o televisión.
- Los/Las profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se encuentren vinculados/as con la empresa mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios de naturaleza civil o mercantil.

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA, DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO.

El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia» (BOP) y extenderá su vigencia hasta 2028

Este Convenio Colectivo quedará automáticamente prorrogado, siempre y cuando no medie denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas, la cual deberá formularse con una antelación mínima de 3 meses al término de su vigencia inicial o al de la de cualquiera de sus prórrogas. Si al término de la vigencia de este convenio, o de la de cualquiera de sus prórrogas, existiera una denuncia de este y las partes no hubiesen alcanzado aún un acuerdo expreso y escrito, este convenio mantendrá su vigencia hasta la consecución de un nuevo acuerdo.

Así mismo, todo el contenido normativo y obligaciones quedará vigente hasta tanto no sea negociado y firmado otro nuevo.

A través de la Comisión Paritaria se podrán incluir conceptos, y cualquier mejora que se estime oportuna, negociadas y acordadas entre la representación legal de los/las trabajadores/as y la dirección de la empresa.

ARTÍCULO 4.- PRELACIÓN NORMATIVA.

Las normas de este Convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra disposición o norma legal. En lo no previsto en este Convenio Colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto,

las restantes disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones de trabajo y también se aplicarán los Decretos de incrementos económicos para el sector público.

ARTÍCULO 5.- COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN (COMVI).

1 Objeto. - Para la interpretación y cumplimiento del Convenio Colectivo se constituirá, en el plazo de dos meses a contar desde la firma del presente Convenio Colectivo, una Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del mismo.

2 Composición. - La Comisión Paritaria estará integrada por 6 vocales y un/una secretario/a sin voz y sin voto, repartidos/as de forma paritaria; tres miembros/as de la parte social y tres de la parte empresarial firmantes del convenio. Podrá asistir un/a asesor/a por cada una de las partes. Así mismo, formarán parte de la COMVI los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo.

3 Competencias. - Esta comisión tendrá las siguientes competencias:

- Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el Convenio.
- Vigilar la aplicación correcta del Convenio.
- Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a los/las trabajadores/as afectados/as.
- Conocer y mediar en los conflictos individuales y/o colectivos que se le planteen.
- Todas aquellas materias no previstas en este enunciado y que se deriven del presente Convenio.
- Procedimiento. - El funcionamiento de la COMVI será el siguiente:

El funcionamiento de la COMVI se regulará por todo lo establecido en su propio reglamento. La Comisión Paritaria, dentro de los dos meses siguientes a la fecha de su constitución, redactará y aprobará el reglamento de su funcionamiento que recogerá la periodicidad y modalidad de celebración de reuniones, el procedimiento de aprobación del orden del día y de formulación de actas, la validación y publicación de acuerdos y cuantos otros asuntos se consideren necesarios para un mejor desarrollo de sus funciones.

A petición de cualquiera de las partes se reunirá la comisión a la mayor brevedad para resolver las cuestiones que se le planteen para interpretación.

Del resultado se levantará acta y se comunicará a las partes.

Si hay acuerdo será vinculante para las partes; si no hay acuerdo, quedará expedita la vía judicial en caso de que así lo necesite el interesado.

A los 15 días de la solicitud, sin resolución expresa quedará igualmente expedita la vía judicial.

4 Acuerdos. - Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría de cada una de las partes y se recogerán en actas que serán firmadas por duplicado.

Dichos acuerdos tendrán los mismos efectos de aplicación que lo establecido en este convenio colectivo y vinculará a las partes en los mismos términos que el presente convenio.

5 Resolución extrajudicial de conflictos. - En los conflictos colectivos, o en reclamación individuales que se requiera interpretación de algún artículo, será obligatorio que, previo a la interposición de reclamaciones ante la jurisdicción laboral, se interponga reclamación ante la COMVI

Tanto la representación sindical, como la empresa del ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la comisión paritaria se someterán a los procedimientos del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) para los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

ARTÍCULO 7.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Los complementos personales y mejoras voluntarias existentes a la fecha de la firma del presente Convenio podrán ser absorbidas y compensadas con las mejoras que puedan resultar de la aplicación del presente Convenio Colectivo, o aquellas que pudieran establecerse por disposición legal.

En cualquier caso, y para aquellos trabajadores con complementos personales o mejoras voluntarias, se garantiza una cantidad mínima de 250 € en dichos conceptos. Esta cantidad actuará como un límite o suelo, y no será compensable ni absorbible por la aplicación de ninguna disposición del convenio colectivo.

CAPITULO SEGUNDO. CONTRATOS: TIPOS Y DURACIÓN

ARTÍCULO 8.- PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD EN EL ACCESO AL EMPLEO

Las partes acuerdan que el acceso al empleo habrá de realizarse siempre en condiciones de igualdad y transparencia, sin que pueda prevalecer trato discriminatorio directo o indirecto, desfavorables por razón de edad, discapacidad, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores/ as en la empresa y lengua dentro del Estado español.

ARTICULO 9.- ACCESO A ONDA CADIZ

Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A. (Onda Cádiz) se dotará de la plantilla de personal que en cada momento considere necesaria para atender correctamente la prestación de los servicios públicos que tenga encomendados.

Los representantes de los/as trabajadores/as intervendrán en la concreción de bases o confirmación del perfil buscado para el proceso de selección del personal, con voz y opinión, imperando el criterio organizativo de la empresa y los perfiles que se considere necesario licitar, utilizando en primer lugar la vía de la promoción interna, siempre que sea posible y en función de los criterios de titulación, experiencia, etc. que se determinen por la dirección de la empresa. La selección del personal se efectuará

mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y publicidad. El acceso a la condición de personal fijo se realizará a través de los sistemas de concurso o concurso-oposición. A los efectos de la cobertura de las vacantes que se considere necesario cubrir se constituirá una comisión entre la empresa y los representantes de los/las trabajadores/as (comité de empresa) que determinará las necesidades de cobertura, el sistema de cobertura y las bases de la misma.

En caso de desacuerdo sobre cobertura de vacantes, perfiles, o sistemas de selección, etc., la dirección de la empresa tendrá voto de calidad.

ARTÍCULO 10.- PROVISIÓN DE PLAZAS

Apartado 1. La contratación del personal con carácter fijo sólo se podrá realizar mediante las correspondientes pruebas de admisión y/o convocatoria pública, establecidas y convocadas por la Gerencia de la Sociedad Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A., de acuerdo con el Consejo de Administración.

Apartado 2. La provisión de plazas de plantilla vacantes o de nueva creación, aprobadas por el Consejo de Administración y que hayan de cubrirse con personal fijo se llevará a efecto según el siguiente orden:

- a) Reingreso de excedencia.
- b) Promoción interna
- c) Convocatoria pública

Apartado 3. Cuando se convoquen plazas, de acuerdo con los apartados indicados anteriormente, la Mesa de Contratación participará en todo el proceso hasta la constitución de los tribunales establecidos en este Convenio Colectivo.

Apartado 4. Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A. (Onda Cádiz) se dotará de la plantilla de personal que en cada momento considere necesaria para atender correctamente la prestación de los servicios públicos que tenga encomendados.

Por ello, para la cobertura de contrataciones temporales, a partir de la firma del presente Convenio, se creará una bolsa de trabajo cuyo reglamento se establecerá en el momento de tener necesidades productivas. Dicho reglamento se realizará entre la Empresa y la representación de los trabajadores.

ARTÍCULO 11.- REINCORPORACIÓN DE EXCEDENCIA

La persona trabajadora en excedencia voluntaria conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia. El tiempo de excedencia no computará a efectos de años de servicio, excepto las excedencias – aun siendo voluntarias – que sean para el cuidado de familiares, menores y personas dependientes, si computará como años de servicio.

ARTÍCULO 12.- PROMOCIÓN INTERNA

A las plazas que hayan quedado vacantes, podrán optar todos/as aquellos/as trabajadores/as fijos/as que deseen cambiar de grupo o de categoría profesional, siempre que acrediten capacidad, conocimiento y titulación o requisitos necesarios para el desempeño del mismo y que tengan una antigüedad en la Empresa de al menos seis meses.

Se establece un plazo mínimo de diez días naturales para la admisión de solicitudes del personal que desee concurrir a la fase interna.

Ascenso y promoción del personal

Apartado 1. Los/as trabajadores/as fijos/as de Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A. tendrán derecho a la promoción profesional en el trabajo.

El sistema de ascenso que se establece en el presente Convenio Colectivo descansa en el principio fundamental de la aptitud y capacidad del/la trabajador/a para el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo.

Apartado 2. Se establece como único sistema de ascenso y/o promoción profesional, el que se establece en el presente Convenio Colectivo.

Apartado 3. En el caso de que un/una trabajador/a realice funciones de un puesto de trabajo de nivel salarial superior por cualquier circunstancia, éste/a tendrá derecho durante el período que se mantenga esa situación, que nunca tendrá una duración superior a 6 meses, a percibir la diferencia de retribución que le corresponda por el desempeño de funciones superiores, sin que en ningún caso adquiera su pertenencia al grupo profesional o categoría superior.

Apartado 4. Los cambios de grupo profesional o categoría que no supongan ascensos, pero sí realización de tareas distintas a las que habitualmente se viene desempeñando, de acuerdo con el apartado 3 será acordada en comisión paritaria por la empresa y por la representación legal de los/las trabajadores/as.

Para su provisión se tendrá en cuenta los siguientes puntos:

- Aptitud del/la trabajador/a para el desempeño del puesto.
- Antigüedad en el grupo profesional o categoría, en el servicio o departamento en Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A.

ARTÍCULO 13.- CONVOCATORIA PÚBLICA DE PLAZAS.

Apartado 1. La convocatoria pública se empleará para cubrir vacantes o plazas de nueva creación que se produzcan en Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A.

Apartado 2. En la convocatoria se determinarán el número de vacantes a cubrir, puesto de trabajo, nivel salarial, las formalidades y demás requisitos que hayan de cumplir los/las candidatos/as, así como los temarios y tipos de pruebas a realizar.

ARTÍCULO 14.- TRIBUNALES DE SELECCIÓN

Apartado 1. El Tribunal estará constituido por:

- Cinco miembros/as de los/las cuales uno/a actuará en calidad de Presidente/a (Gerencia), otro como Secretario/a, un/a vocal deberá ser directivo/a de la empresa, otro/a vocal será jefe/a del departamento de la plaza que se convoque y un/a último/a vocal será un/a técnico de la misma área de la plaza que sea convocada.

Apartado 2. Corresponden al Tribunal las siguientes funciones:

- a) Aplicar la normativa que rige la provisión de plazas.
- b) Elaborar las pruebas y aplicar los baremos de puntuación.
- c) Administrar las pruebas que se establezcan.
- d) Valorar las pruebas y ejercicios, así como los factores concurrentes de carácter profesional o personal.

e) Proponer la adjudicación de las plazas convocadas.

f) Levantar acta de sus sesiones.

Apartado 3. El Tribunal dispondrá de los medios técnicos y materiales para atender cuantas cuestiones sean planteadas en relación con las pruebas de admisión.

Apartado 4. El Tribunal podrá disponer la incorporación a sus trabajos de asesores/as especialistas para las pruebas correspondientes de los ejercicios que estime pertinentes, limitándose dichos/as asesores/as a prestar su colaboración en sus especialidades técnicas, si la gerencia lo considera oportuno.

CAPITULO TERCERO. JORNADA, DESCANSO, FESTIVOS Y VACACIONES.

ARTÍCULO 15.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

La duración de la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.610 horas efectivas, en un cómputo de 35 horas semanales, a partir de la firma del presente convenio.

Este cómputo será el resultado de restar a los trescientos sesenta y cinco días del año:

- Once fiestas de carácter nacional.
- Una fiesta de carácter autonómico.
- Dos fiestas de carácter local.
- 30 días naturales al año de vacaciones.
- Descanso semanal.
- Los días 24 y 31 de diciembre serán festivos a todos los efectos. Aquellos/as trabajadores/as que por necesidades del servicio no puedan disfrutar de las referidas fechas, negociarán entre la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as la compensación de esos días.

REDUCCION DE JORNADA

Reducción de jornada: En los periodos del 1 de Junio al 30 de Septiembre y del 23 de Diciembre al 6 de Enero, y durante las festividades de Carnaval y Semana Santa y coincidiendo con la programación oficial, se reduce la jornada en una hora diaria.

TURNOS Y HORARIOS

Los cuadrantes de jornadas, turnos y horarios de trabajo serán acordados y publicados anualmente, entregándose, previamente, una copia a la representación de los/las trabajadores/as.

a) Condiciones mínimas de los horarios. Como norma general, a excepción de los casos especiales que se regulen, la Dirección y la representación sindical acordarán los horarios respetando los mínimos siguientes:

1. Que la jornada ordinaria de trabajo, salvo pacto con el comité, no será superior a nueve horas diarias ni inferior a cinco horas.

Se acordará, previamente, los puestos afectados por la jornada fuera del horario habitual, acordando la remuneración económica y compensación correspondiente.

2. Que, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, haya un período mínimo de descanso de al menos doce horas.

3. La jornada semanal de trabajo con carácter general, será de cinco días como máximo de trabajo continuado, en su caso, de dos días como mínimo de descanso consecutivo que se hará coincidir con sábados y domingos, salvo horarios de fin de semana y procesos productivos especiales, los cuales serán negociados y acordados con la representación sindical.

4. Horarios de fin de semana: Este turno se establece para aquellos puestos de trabajo de los que la Sociedad Información y Comunicación de Cádiz, S.A., necesite su presencia continuada durante el fin de semana. Cada fin de semana completo trabajado dará derecho, a elección del/la trabajador/a, bien a dos días libres a disfrutar preferiblemente en la semana siguiente al fin de semana trabajado, siempre que no perjudique las circunstancias organizativas de la empresa, y a un día remunerado, cuya cuantía se negociará entre la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as, o bien a tres días libres a disfrutar preferiblemente en la semana siguiente al fin de semana trabajado, siempre que no perjudique las circunstancias organizativas de la empresa. Este turno se realizará de forma rotatoria por períodos trimestrales.

5. Jornadas especiales: Sin perjuicio de lo anterior, para el personal que participe de forma directa en la producción audiovisual, se podrá prolongar, de forma ocasional o puntual, la jornada de trabajo diaria más allá de las nueve horas para cubrir situaciones especiales de retransmisiones, particularmente las que se realicen en exteriores, y, excepcionalmente, aquellos trabajos o eventos imponderables e imprevisibles que impongan necesariamente tal prolongación.

Para cubrir todas las necesidades del servicio, se negociarán con la representación sindical complementos horarios y/o jornadas irregulares, para los puestos de trabajo que se acuerden a petición de la dirección de la empresa.

b) Registro de jornada.

1. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador/a, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se haya establecido. Es obligatorio fichar cualquier salida de la empresa, tanto para desayuno, descanso etc..., ya que la jornada pactada es de tiempo efectivo de trabajo, y para poder mantener la reducción de jornada prevista cada año, es imperativo que se marquen los descansos para el cómputo real de la jornada efectiva.

El presente convenio colectivo establece de manera explícita que se reconocen 30 minutos diarios destinados al tiempo de desayuno. Este periodo será considerado, a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo.

2. Mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión de esta, se organizará y documentará este registro de jornada.

3. El sistema de registro utilizado, que deberá ser preferentemente mediante medios o aplicaciones informáticas, en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

ARTÍCULO 16.- CALENDARIO LABORAL.

Para cada año, con carácter general y de acuerdo con los calendarios oficiales, 2 meses antes de que finalice el año la Dirección de la Sociedad de Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A. confeccionará los calendarios oficiales para

el centro de trabajo. Este calendario se negociará con el Comité de Empresa, y será publicado por la Dirección en un sitio visible de cada departamento.

ARTÍCULO 17.- VACACIONES.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones.

Antes del 30 de Abril de cada año, cada trabajador/a deberá haber remitido al/la responsable de su departamento/área/ sección, su propuesta de vacaciones, que deberá respetar los principios que se mencionan a continuación:

Los trabajadores podrán disfrutar de su período vacacional atendiendo a las siguientes modalidades:

· Opción 1: 30 días continuos. Los trabajadores tienen la posibilidad de disfrutar de sus 30 días de vacaciones de forma ininterrumpida durante el periodo de verano (Del 1 de junio al 30 de septiembre)

· Opción 2: Períodos fraccionados. Alternativamente, las vacaciones podrán dividirse en tres períodos distintos:

* 21 días consecutivos: A disfrutar preferentemente durante el período de verano (Del 1 de junio al 30 de septiembre)

* 5 días: Se disfrutarán de manera continua, coincidiendo con una semana natural completa y sin separación en días hábiles

* 4 días: Se disfrutarán igualmente de manera continua y no separados en días hábiles.

Fuera del periodo indicado, la empresa podrá conceder las vacaciones de manera motivada en función de las necesidades organizativas.

4. La fijación de las fechas de las vacaciones no podrán plantearse comenzando en descanso ni en festivo. Pero tampoco se podrán adicionar a las vacaciones días por otro tipo de licencia retribuida (descansos compensatorios, asuntos propios, etc....)

5. Los turnos de vacaciones deberán ser establecidos, como mínimo, con dos meses de antelación y respetarán los siguientes principios:

a) Acuerdo entre los/las trabajadores/as de una misma dirección o departamento y del mismo grupo profesional o categoría.

b) En el caso de que no existiera acuerdo entre trabajadores/as de la misma dirección o departamento y grupo profesional o categoría, tendrán preferencia las personas que acrediten mayor antigüedad en la empresa.

c) En años sucesivos se rotará para su disfrute.

d) Si, una vez elaborado el calendario de vacaciones, dos trabajadores/as deciden de mutuo acuerdo el cambio del período de disfrute de las vacaciones, la Empresa procederá a reconocer el mismo si así lo permiten las necesidades del servicio.

6. En los casos en que durante el disfrute de las vacaciones el/la trabajador/a causara baja por enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional, riesgo para la maternidad o la lactancia, o por disfrute de permiso de maternidad/paternidad, debidamente tramitada ante la empresa, se interrumpirá su disfrute; el cual se reanudará una vez que se produzca el alta.

ARTÍCULO 18.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

1. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los/las trabajadores/as. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 al año.

2. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada de trabajo efectivo pactada en este convenio en cómputo mensual.

No obstante, no tendrán consideración de horas extraordinarias las prolongaciones de jornada a las que se refieren las que aparecen recogidas en el punto de eventos especiales del presente convenio, ya que tienen su propia regulación y compensación.

3. Las horas extraordinarias, por acuerdo entre las partes o subsidiariamente a elección de la empresa, podrán ser compensadas por tiempo de descanso dentro de los 2 meses siguientes a su realización, o bien ser abonadas de acuerdo con las siguientes reglas:

– En caso de compensación por descanso, la persona trabajadora tendrá derecho a dos horas de descanso por cada hora extraordinaria.

– En caso de abono, la persona trabajadora tendrá derecho, por cada hora extraordinaria trabajada, a una cantidad económica acordada entre la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as, cerrando el cálculo el 24 de cada mes.

4. Los eventos especiales como Carnaval, Semana Santa, y otras realizaciones pactadas con la empresa serán remunerados de manera específica, tanto si se trata de retribución económica como si se trata de retribución en descanso.

Se excluye de este concepto retributivo a los/las directivos/as y directores/as por entenderse que su sueldo conlleva la prestación de esos servicios especiales.

ARTÍCULO 19.- SERVICIO DE COMIDA POR PRESTACIÓN LABORAL.

La empresa abonará el almuerzo o la cena al/la trabajador/a que, por necesidades del servicio, tenga que prolongar su jornada de mañana o tarde. La empresa podrá optar entre facilitar la comida en el centro de trabajo o lugar concertado por la misma, o abonarla en metálico por la cantidad de 13 euros, que se abonará en la nómina del mes en curso.

CAPÍTULO CUARTO. SALARIO BASE, PAGAS EXTRAORDINARIAS, PLUS Y ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 20.- SALARIO BASE.

Los salarios base anuales para cada categoría profesional en el año 2025 serán los que figuran en el cuadro Anexo I.

ARTÍCULO 21.- REVISIÓN SALARIAL.

Los salarios base anuales y los complementos salariales que aparezcan regulados y pactados en el presente convenio para cada categoría profesional se revisarán en lo que disponga la legislación vigente. Por tanto, Las condiciones económicas y laborales establecidas en el presente convenio colectivo se entenderán siempre en el marco de lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada momento. En consecuencia, cualquier medida o disposición contenida en dicha Ley que afecte a las materias reguladas en este convenio, prevalecerá y será de obligado cumplimiento, adaptándose las presentes condiciones a lo que aquella establezca.

ARTÍCULO 22.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todos los/las trabajadores/as percibirán dos pagas extraordinarias de salario base. Dichas pagas se abonarán entre el 1 y el 15 de julio (la de verano) y el 15 de diciembre de cada año (la de navidad).

ARTÍCULO 23.- TRABAJO EN FESTIVOS.

Las personas que por necesidades del servicio tengan que trabajar en uno de los 14 festivos anuales, o en un domingo que no entre dentro de su turno de fin de semana, serán compensados a elección del/la trabajador/a bien con un día libre, a disfrutar preferentemente en la semana siguiente al festivo trabajado y un día remunerado, cuya cantidad será negociada entre la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as, o con dos días libres, a disfrutar preferentemente en la semana siguiente al festivo trabajado.

ARTÍCULO 24.- PLUS DE DISPONIBILIDAD

Se entiende por libre disponibilidad o disposición el acuerdo mediante el cual el/la trabajador/a, además del cometido específico que tiene asignado, sus turnos y sus horarios, está disponible para cubrir necesidades del servicio de carácter extraordinario, que requieran de su disposición inmediata, y que se realicen fuera de su turno o jornada de trabajo. Su asignación será consensuada en comisión paritaria.

El plus de disponibilidad asignado al personal que lo tenga reconocido se calculará exclusivamente sobre el sueldo base que, en el momento de su aplicación, tenga asignado cada trabajador/a.

La cuantía del plus será del 20% del sueldo base y se determinará tomando este concepto retributivo como única base de cálculo.

Este complemento no se aplicará sobre otros conceptos salariales ni afectará a otros pluses o complementos que pudiera percibir el/la trabajador/a.

Si el/la trabajador/a dejara de realizar las funciones específicas que justifican el pago del plus de disponibilidad, la empresa podrá retirarlo en cualquier momento sin que exista posibilidad de consolidarse.

ARTÍCULO 25.- PLUS PERNOCACIÓN.

La empresa facilitará el desplazamiento, el alojamiento y desayuno en cualquier desplazamiento producido con pernoctación fuera del domicilio del puesto de trabajo. En este supuesto, la empresa abonará una dieta de 40 € para gastos de almuerzo y cena. Asimismo, la jornada de trabajo realizada fuera del domicilio del puesto de trabajo, se abonará a razón de dos días por día trabajado.

ARTÍCULO 26.- PLUS DE ACTIVIDAD.

Se abonará un plus de actividad, a quienes realicen una actividad diferente, adicional o complementaria a lo establecido en su categoría profesional en el presente convenio. La asignación de este plus será acordada y negociada entre la empresa y la representación sindical en comisión paritaria.

La cantidad a percibir será mensual y estará comprendida entre los 150 y 350 € en función a la categoría profesional a la que pertenezca el/la trabajador/a.

Si el/la trabajador/a dejara de realizar las funciones específicas que justifican el pago del plus de actividad, la empresa podrá retirarlo en cualquier momento sin que exista posibilidad de consolidarse.

ARTÍCULO 27.- PLUS DE JORNADA A DOBLE TURNO.

Se establecerá un complemento económico mensual de 70 € para aquellos/as trabajadores/as que, por motivos organizativos, trabajen de forma rotativa y alterna en turnos de mañana y tarde, ya sea por periodos semanales o mensuales. El Comité de Empresa será debidamente informado sobre los/as trabajadores/as a quienes se les aplique este complemento.

Este plus se devengará únicamente cuando exista una rotación de turnos (turnicidad). No se aplicará por trabajar en horarios variables cada día, por tener una jornada partida, o por trabajar exclusivamente en turno de mañana o de tarde.

Para tener derecho a este complemento, el/la empleado/a deberá haber trabajado tanto en turno de mañana como de tarde durante el mismo mes. En caso de que un/a trabajador/a no realice ningún turno de tarde en un determinado mes, no tendrá derecho al pago de este plus durante ese mes.

ARTÍCULO 28.- PLUS DE TRANSPORTE.

Para compensar los gastos de locomoción incurridos en el desplazamiento al lugar de trabajo, se establece un plus de transporte para todos los/las trabajadores/as. El importe de este plus variará en función del lugar de residencia del/la empleado/a, según el siguiente detalle:

· 70 € para trabajadores/as que residan fuera de la Bahía de Cádiz.

· 40 € para trabajadores/as que residan en la Bahía de Cádiz.

· 20 € para trabajadores/as que residan en Cádiz Capital.

ARTÍCULO 29.- NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, (salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza) tendrá una compensación específica, de 2 horas de descanso por cada hora trabajada en horario nocturno.

Este complemento no se devenga en servicios especiales, ya que la retribución pactada para ellos ya incluye excesos de jornada, nocturnidad, etc.

ARTÍCULO 30.- PLUS DE COORDINACIÓN.

Se aplica a aquellas personas que asuman funciones de coordinación dentro de un departamento. Se trata de un complemento que no es consolidable y que el/la trabajador/a dejará de percibir una vez que cese en las funciones de coordinación.

El plus de coordinación supone un complemento económico de entre 400 € y 700 € mensuales, e irá en función de las responsabilidades inherentes al tipo de coordinación a desarrollar. La asignación de este plus será acordada y negociada entre la empresa y la representación legal de los/las trabajadores/as en comisión paritaria.

ARTÍCULO 31.- PLUS ESPECIAL DE TOXICIDAD, PELIGROSIDAD O PENOSIDAD.

Tendrán derecho a percibir el plus de peligrosidad aquellos/as trabajadores/as que, en el desempeño de sus funciones, realicen tareas que impliquen riesgo eléctrico significativo. Este plus será aplicable específicamente a quienes manipulen, instalen, reparen o realicen mantenimiento en cables de tensión, líneas energizadas, equipos eléctricos de alta tensión o tareas que, por su naturaleza, conlleven un riesgo evidente para la integridad física del/la trabajador/a.

La cuantía del plus de peligrosidad será abonada mensualmente a razón de 100 €. El comité de empresa será informado sobre a qué trabajadores/as les corresponde dicho plus.

La empresa y los/las delegados/as de prevención de riesgos laborales realizarán una evaluación periódica de las condiciones de trabajo para determinar la aplicación del plus.

CAPITULO QUINTO. ACCIÓN SINDICAL

ARTÍCULO 32.- ACCIÓN SINDICAL Y DERECHOS SINDICALES

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

Los/las representantes de los trabajadores tendrán un cupo mensual de 30 horas para poder realizar tareas propias de su responsabilidad.

ARTÍCULO 33.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

ARTÍCULO 34.- ASAMBLEAS.

Apartado 1. La Empresa autorizará la celebración de Asambleas de Trabajadores/as dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo de 12 horas anuales según regulación legal.

Apartado 2. Se podrán realizar en los locales de Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A. fuera de las horas de trabajo cuantas asambleas de trabajadores/as procedan, siempre que se cumplan las disposiciones y previsiones del Estatuto de los Trabajadores y especialmente las referidas a autorización, información, orden del día y garantía de la seguridad de personas e instalaciones.

Apartado 3. Serán convocadas por el Comité de Empresa. La convocatoria se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha, hora y orden del día de la misma. Por razones excepcionales y fundamentadas, la representación de los/las trabajadores/as podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas. La empresa podrá denegar el permiso o la fecha propuesta si las condiciones organizativas de la empresa así lo exigieran.

Apartado 4. Podrán participar en las asambleas en calidad de asesores las personas que así sean designadas por el comité de empresa, previa comunicación de su identidad a la empresa y autorización por parte de ésta.

ARTÍCULO 35.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Sin perjuicio de los derechos y facultades otorgados por la legislación vigente, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes:

A. Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- Sobre la evolución general de la Empresa, así como de las previsiones de empleo en la misma con una periodicidad trimestral.
- Con carácter anual, los Presupuestos, Balance, Cuenta de Pérdidas y Ganancias y Memoria.
- De la ejecución por la Empresa de los planes y cursillos de formación del personal.
- De la implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.
- De los principios básicos de programación y los planes de programación, con una antelación de dos meses a su ejecución.
- De lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como, los índices de siniestralidad.
- Sobre las nuevas contrataciones y ceses.
- De las sanciones.

B. Recibir todos los modelos de contratos de trabajo utilizados.

C. Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Salud Laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o Tribunales competentes.

Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia, por decisión mayoritaria de sus miembros.

D. El Comité velará no sólo porque en los procesos de provisión de vacantes o de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación y por el fomento de una política racional de empleo.

E. Proponer a la Dirección de la Empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.

F. La gerencia, junto con un/a representante de Información y Comunicación Municipal de Cádiz, S.A. se reunirán trimestralmente con los representantes de los/las trabajadores/as al objeto de dar información oral sobre las contrataciones civiles que con carácter general se hayan producidos en el trimestre anterior en la empresa.

G. Emisión de informe previo en todos los supuestos de decisiones contempladas en el RD 1483/12

ARTÍCULO 36.- LOCAL Y TABLÓN DE ANUNCIOS

Apartado 1. El Comité de Empresa debe contar con un local para el desempeño de sus funciones.

Apartado 2. Asimismo, la empresa habilitará los tableros de anuncios suficientes para la difusión de información del Comité de Empresa en el Centro de Trabajo.

CAPITULO SEXTO. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 37.- SALUD LABORAL

Con el fin de impulsar la integración y participación de los/las trabajadores/as en la política de prevención de riesgos de la empresa, se constituirán comités de seguridad y salud laboral en la empresa, cuya reglamentación, competencias y facultades serán las establecidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre.

ARTÍCULO 38.- PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

Apartado 1. Con el objetivo de eliminar o controlar y reducir los riesgos detectados en las evaluaciones de riesgos laborales la empresa planificará conjuntamente con el servicio de prevención, anualmente su actividad preventiva conforme a lo establecido en los artículos 8 y 9 del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Apartado 2. Dicha planificación contemplará los siguientes aspectos:

- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables atendiendo a los resultados de las evaluaciones de riesgos laborales, incluyendo las medidas de

emergencia y vigilancia de la salud contempladas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre, las actividades dirigidas a la información y formación de los/las trabajadores/as en materia preventiva y la coordinación de todos estos aspectos.

- Las fases y prioridades del desarrollo, seguimiento y control periódico de dichas medidas y actividades, en función de la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores/as expuestos/as a los mismos.

- Los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.

ARTÍCULO 39.- PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD.

La Empresa facilitará las prendas de protecciones y seguridad necesarias, a todos/as aquellos/as trabajadores/as que, por las características del trabajo a desarrollar, así lo requieran. Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas.

El Comité de Salud Laboral especificará las prendas que deberán entregarse a los distintos puestos de trabajo anualmente.

ARTÍCULO 40.- VIGILANCIA DE LA SALUD.

La empresa gestionará con la Entidad Colaboradora un calendario regular de revisiones médicas anuales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Cláusula Vigilancia de la salud:

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas se comprometen a garantizar a las personas trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de la salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La obligatoriedad de la Vigilancia de la Salud deberá contar con el informe previo de la representación legal de las personas trabajadoras.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador o trabajadora y que sean proporcionales al riesgo. Se deberá elaborar una relación de protocolos médicos a aplicar en cada puesto de trabajo, todo ello de conformidad con la legislación vigente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal, sin que puedan facilitarse a la empresa o cualquier otra persona sin consentimiento expreso del interesado o interesada.

No obstante lo anterior, la empresa, será informada de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva. Así mismo, la empresa se obliga a presentar a la representación legal de las personas trabajadoras la memoria anual sobre el estado de salud de las personas trabajadoras.

Cláusula Coordinación de Actividades Empresariales:

En aplicación del art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desarrollado por el Real Decreto 171/2004 en materia de coordinación de actividades empresariales, cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades personas trabajadoras de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

El deber de cooperación será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras autónomas concurrentes en el centro de trabajo, existan o no relaciones jurídicas entre ellas.

CAPITULO SÉPTIMO. RÉGIMEN DE PERSONAL

ARTÍCULO 41.- EXCEDENCIAS. MODALIDADES

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso, sin perjuicio de proponer mejora de texto.

ARTÍCULO 42.- LICENCIAS, PERMISOS, REDUCCIONES DE JORNADA Y FACILIDADES PARA ESTUDIOS.

Los/las trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a:

- 17 días naturales en caso de matrimonio del trabajador/a
- 5 días laborales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 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 por traslado del domicilio habitual. Cuando dicho traslado se produzca fuera de la localidad en la que se reside, el plazo se amplía en un día más.
- 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 esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- 4 días al año por fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que se haga indispensable la presencia inmediata del/la trabajador/a.
- Por asistencia a consulta médica del personal, una hora antes y una hora después de la misma. El tiempo indispensable para acompañar a hijos/as menores o personas dependientes a consulta médica.

• 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.

• Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses, los/las trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, la cual podrán dividir en dos fracciones. En caso de parto múltiple el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos horas diarias de ausencia al trabajo por cada hijo/a en concepto de lactancia de hijos menores de doce meses. En caso de que los dos convivientes trabajen en la misma Empresa, sólo uno podrá hacer uso de este derecho. Se establece la posibilidad de sustituir, por decisión de la madre, el permiso de lactancia de los hijos menores de doce meses por un permiso que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

• En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del/la trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración será asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas anteriormente o de las que correspondan en caso de adopción múltiple. Los períodos a que se refiere este epígrafe podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que legalmente se determinen. Se establece el derecho de las madres y de los padres a acumular el período de disfrute de vacaciones al permiso de maternidad, lactancia y paternidad, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal período corresponda.

• Los/las trabajadores/as que tengan hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial tendrán derecho a ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable, previa justificación al efecto, para asistir durante su jornada de trabajo a reuniones de coordinación de su centro de educación especial, donde reciba tratamiento o para acompañarlo/a si ha de recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.

• Todos/as los/las trabajadores/as afectados/as por el presente convenio tendrán derecho a 4 días de asuntos propios al año, que se irán incrementando hasta 6 de manera progresiva hasta la finalización de la vigencia del presente convenio, de la siguiente manera: Año 2025 (4 días), año 2026 (4 días), año 2027 (5 días) y año 2028 (6 días). Los días de asuntos propios serán solicitados al menos con 48 horas de antelación para permitir el reajuste del departamento correspondiente. Sólo quedarán eximidos de esta antelación aquellos casos urgentes justificados oficialmente.

• Permiso de paternidad: Se aplicará a lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

• LICENCIAS O PERMISOS NO RETRIBUIDOS En caso extraordinario debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes, con el consentimiento de la Empresa y sin que exceda, en todo caso, de tres meses al año.

• PAREJAS DE HECHO Las parejas de hecho oficialmente registradas, tendrán los mismos beneficios que establece el convenio colectivo para los matrimonios, debiendo acreditar para ello una convivencia de al menos seis meses de duración mediante el correspondiente Certificado Oficial de Empadronamiento o Convivencia.

• FORMACIÓN De conformidad con lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la formación y promoción profesional de los/las trabajadores/as, se les deberá facilitar la posibilidad de realizar estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, y cursos de reconversión y capacitación profesional que estén relacionados con la medida de lo posible con el puesto que el trabajador esté desempeñando en cada momento.

Los/las trabajadores/as que acrediten debidamente, el encontrarse matriculados en un centro oficial para cursar estudios de una actividad que se desarrolle en la empresa, podrán acordar con ésta su asistencia a los referidos cursos, debiendo la empresa establecer los procedimientos que le permitan compatibilizarlos con su jornada de trabajo y horario. Los/as trabajadores/as que cursen estudios para la obtención de un título académico o profesional podrán disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes. Los planes de formación profesional se negociarán entre la dirección de la empresa y la representación de los/las trabajadores/as quienes además serán los encargados de hacer llegar a la empresa las solicitudes, sugerencias y necesidades que les manifesten los/las trabajadores/as respecto a este tema.

CAPITULO OCTAVO. PRESTACIONES SOCIALES.

ARTÍCULO 43.- AYUDA ESCOLAR Y AYUDA A HIJOS CON DISCAPACIDAD.

Se establece una ayuda hasta los dieciséis años inclusive en la cuantía de 100 euros anuales para cada uno/a de los/las hijos/as de los/as trabajadores/as con un contrato de duración superior a seis meses dentro del año natural.

Estas cantidades serán abonadas en una sola vez en el mes de agosto.

Para el percibo de estas ayudas será necesaria la presentación del Libro de Familia o cualquier documento oficial acreditativo.

Adicionalmente, se establece una ayuda para hijos/as hasta los 18 años, con discapacidad del 33% hasta el 64% de 100 euros anuales, que se abonará una sola vez en el mes de agosto.

Hijos/as con discapacidad del 65% en adelante de 150 euros anuales, sin límite de edad, siempre que viva con el trabajador/a, que se abonará una sola vez en el mes de agosto.

Para el percibo de estas ayudas será necesaria la presentación de cualquier documento oficial acreditativo del grado de minusvalía.

ARTÍCULO 44.- AYUDA EN PRÉSTAMO

La empresa dispondrá de un fondo de 8000 euros cuya función será estar destinado a la concesión de préstamos a las personas trabajadoras que lo soliciten, sin que la devolución de los mismos tenga interés alguno.

Las cantidades máximas que se podrán solicitar por parte del colectivo no podrán superar los 600 euros por trabajador/a.

Quienes lo obtengan deberán reintegrarlo por entero en un plazo de máximo 12 meses, mediante descuento directo en la nómina del/la trabajador/a. Si el/la trabajador/a causara baja en la empresa antes de la devolución, la empresa podrá descontar la totalidad pendiente de devolución de la última nómina o del finiquito, sin necesidad de respetar los mínimos inembargables que establece la ley.

La comisión paritaria velará por el orden de prioridades de las peticiones, reservándose la facultad de introducir excepciones debidamente justificadas. En supuesto de acreditada necesidad se tramitará con carácter de urgencia la concesión efectiva del préstamo concedido.

Las circunstancias personales en relación a posibles embargos de las personas trabajadoras no imposibilitarán la solicitud del mismo sin menoscabo de las obligaciones legales que la empresa tiene la obligación de cumplir en relación con las posibles retenciones de las cantidades solicitadas.

La concesión del préstamo estará condicionada a la decisión de la empresa y/o de la comisión paritaria que velará para que los motivos de solicitud sean siempre ajustados a derecho y situaciones de necesidad justificada.

ARTÍCULO 45.- SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ.

Todo el personal incluido en este Convenio Colectivo tendrá la cobertura de una póliza de seguro colectivo que abarcará las siguientes contingencias con los siguientes valores:

- Muerte natural:	15.025 €
- Invalidez Permanente Total y absoluta:	20.734 €
- Fallecimiento en accidente:	27.046 €
- Fallecimiento en accidente de circulación	39.066 €

ARTÍCULO 46.- PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Se establece una prestación por incapacidad temporal con el fin de que los/las trabajadores/as en esta situación, justificada mediante el oportuno parte de baja extendido por la Seguridad Social, completen la percepción del cien por cien de su retribución ordinaria desde el primer día en que se produzca esta situación.

ARTÍCULO 47.- JUBILACIONES ANTICIPADAS.

La jubilación estará estrechamente vinculada al fomento del empleo y la actividad laboral, promoviendo medidas que incentiven la incorporación y permanencia de los/las trabajadores/as en el mercado laboral, siempre de mutuo acuerdo entre trabajador/a y empresa

Jubilación Anticipada:

En esta materia será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente a cada momento, en materia de edad y requisitos legales.

Contrato de relevo (Jubilación parcial)

Dado que supone un coste y una desviación económica, se aplicará siempre que exista acuerdo entre las partes: el/la trabajador/a solicitante y la empresa. En caso de ser aceptado por la empresa, se podrá acceder en función de lo dispuesto en la normativa vigente recogida actualmente en el art 215 y ss de la LGSS, así como en la normativa de desarrollo. Esta figura exigirá reunir todos los requisitos legales por parte del/la solicitante, y conllevará la posibilidad de reducir la jornada entre un 25 y un 75% (o incluso un 85% si se cumplen determinados requisitos legales previstos en la norma); En este caso la empresa está obligada a contratar a otra persona trabajadora (a tiempo parcial o completo, de manera temporal o indefinida, según los casos y el alcance que se quiera pactar para esa jubilación parcial) simultáneamente para cubrir como mínimo la jornada de trabajo de quien sustituye. Todo ello de conformidad con el R.D.LEY 1131/2002 de 31 de Octubre y con las actualizaciones contenidas en la normativa vigente – RD Ley 11/2024 de 23 de diciembre).

CAPITULO NOVENO. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 48.- NORMA GENERAL

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves y sanciones que se establece en el presente título de este convenio colectivo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa será siempre revisable ante la jurisdicción competente.

La enumeración de faltas de los tres artículos siguientes no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

ARTÍCULO 49.- FALTAS.

Se considerarán faltas las acciones u omisiones que supongan quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestas por las disposiciones legales en vigor y, en especial, por este convenio colectivo. No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren aquello que se establece en el presente Convenio Colectivo o el incumplimiento de normas que constituyan una infracción del ordenamiento jurídico.

Las faltas se clasificarán, en consideración a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 50.- FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- La falta de puntualidad, a la entrada o a la salida, que supere los quince minutos y no alcancen los treinta minutos, sin que exista causa justificada.
- Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada, o no comunicar con la necesaria diligencia la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

e) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en aspectos vinculados a la gestión laboral, como, de forma ejemplificativa y no exhaustiva, sería el cambio de su residencia habitual.

f) La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres, cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.

g) Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, siempre que no afecten a la convivencia y tengan carácter puntual.

h) La falta de atención y diligencia con los clientes, invitados o público, salvo cuando perjudique a la empresa en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.

i) La falta de aseo y/o limpieza personal cuando ello ocasione reclamaciones o quejas del resto de personas.

j) La embriaguez o toxicomanía ocasional. Si, como consecuencia de la misma, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según el perjuicio generado. El descuido o demora injustificada en la ejecución del trabajo a realizar, siempre que no se produzcan perturbaciones importantes en el servicio.

ARTÍCULO 51.- FALTAS GRAVES.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) La comisión de tres faltas leves, en un período de tres meses.

b) Dos faltas de puntualidad en el plazo de un mes, a la entrada o a la salida, de treinta minutos o más minutos, sin que exista causa justificada.

c) Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.

d) Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos o licencias.

e) Simular la presencia de otra persona trabajadora.

f) La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con el cometido profesional. Si implicase manifiesto quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.

g) La negligencia o desidia en el trabajo o en la conservación de materiales cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio económico a la empresa.

h) Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear maquinaria, herramientas o material de la empresa para usos propios.

j) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo o a las producciones a personas no autorizadas y sin conocimiento de la empresa.

k) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales.

ARTÍCULO 52.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de seis meses.

b) Más de cuatro faltas de puntualidad, de más de veinte minutos cada una de ellas, al trabajo en un mes, sin que exista causa justificada.

c) La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.

d) Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa. Se considerará un agravante cuando este incumplimiento sea ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica.

e) El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaleciendo de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad.

f) Los malos tratos de palabra o de obra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave.

g) La embriaguez o toxicomanía reiterada durante el servicio, siempre que repercuta negativamente en el trabajo.

h) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

i) Robar o hurtar, hacer desaparecer, destruir, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, enseres o documentos de la empresa o de sus trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa.

j) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

k) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

l) El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, así como cualquier forma de acoso a personas del colectivo LGTBQIA+, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

ARTÍCULO 53.- SANCIONES

Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

En el caso de las infracciones muy graves, antes de sancionar se deberá abrir expediente contradictorio y conceder un plazo de 3 días laborales al trabajador/a, a fin

de que pueda explicarse y presentar alegaciones o descargos. Una vez transcurrido dicho plazo con o sin alegaciones del trabajador/a, la empresa resolverá lo que corresponda.

En este caso de infracciones muy graves, habrá que dar traslado simultáneo a los/las delegados/as de personal o comité de empresa.

La tramitación de este expediente contradictorio suspenderá los plazos de prescripción de la falta.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito

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

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a veintidós días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veintidós a sesenta días.

- Despido con pérdida de todos los derechos.

ARTÍCULO 54.- CUMPLIMIENTO DE LAS SANCIONES.

No se exigirá el cumplimiento inmediato de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo impuestas por faltas graves o muy graves cuando el empleado/a sancionado/a acredite de forma fehaciente haber interpuesto demanda ante los tribunales.

En este caso, la sanción que resulte se hará efectiva después de haberse pronunciado los tribunales. Las partes acuerdan que en estos casos no aplicará prescripción al cumplimiento de la sanción.

ARTÍCULO 55.- PRESCRIPCIÓN DE FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 56.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada caso.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

PROCEDIMIENTO

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas muy graves de personas trabajadoras.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del Comité de Empresa o delegados/as de personal o delegados/as sindicales, si los hubiere. La tramitación del expediente interrumpe los plazos de prescripción de la sanción.

La duración de la tramitación del expediente no podrá tener una duración superior a dos meses. La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado/a por escrito, y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos.

No obstante, lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

3. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a las secciones sindicales o delegados/as sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en las mismas secciones sindicales o delegados/as sindicales.

4. La empresa anotará en el expediente personal de la persona trabajadora las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

5. La representación legal o sindical de las personas trabajadoras en la empresa, deberá ser informada por la dirección de la empresa de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

CAPÍTULO DÉCIMO: IGUALDAD

ARTÍCULO 57.- CLÁUSULA PLANES DE IGUALDAD.

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este acuerdo en aplicación de lo dispuesto en la Ley 39/1.999 de 5 de Noviembre, el RD.1.251/2.001, la Ley 12/2.001 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Todo lo dispuesto en el presente artículo se incluye con carácter general y con específica mención a los derechos de igualdad de la mujer, y del colectivo LGTBQIA+.

PLANES DE IGUALDAD

Las empresas con más de 50 personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio están obligadas a la negociación de un Plan de Igualdad, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y como muestra del compromiso permanente con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, éste será acordado con el comité de empresa.

Con objeto de cumplir estos compromisos y hacer un seguimiento de estas medidas, el comité de empresa hará las funciones de "Comisión Paritaria de Igualdad", que será la encargada de realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar. Asimismo, esta Comisión establecerá el procedimiento para la elaboración, evaluación y cumplimiento del citado Plan. En el plazo máximo de 3 meses desde la firma del convenio, deberán elaborarse el diagnóstico y la empresa facilitará los medios y la información necesaria para su realización debiendo, estos datos, estar desagregados por sexo. El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

- Acceso al empleo
- Modelos de contratación
- Clasificación profesional
- Promoción
- Formación
- Retribuciones
- Ordenación del tiempo de trabajo
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.”

ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

La empresa se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral y sexual en el trabajo.

En virtud del art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, empresa, comité y trabajadores en general se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete su intimidad, su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y con vigilancia y atención específica al colectivo LGTBIQA+.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer, del hombre y de las personas LGTBIQA+, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso por razón de sexo es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona.

Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma, pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros/as de trabajo o incluso de terceros ajenos a la empresa y pueden afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

Por todo ello, en el plazo de 6 meses desde la firma de este Convenio se regulará en el seno de la Comisión Paritaria, un modelo de “Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo” de forma que se implante el protocolo de acoso adecuado y se establezcan medidas de prevención y un mecanismo para resolver las reclamaciones, todo ello con las debidas garantías.

La empresa podrá tener planes propios o acogerse por extensión y adhesión a los planes negociados por el ayuntamiento, con las adaptaciones que sean precisas para la empresa.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres o colectivo LGTBIQA+ por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la Violencia de Género).

Esta violencia es una de las expresiones más graves de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género deberán tenerla acreditada judicial o administrativamente y comunicarlo de forma fehaciente a la dirección de la Empresa.

En este sentido a las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, se les facilitarán y disfrutarán del ejercicio de todos los derechos previstos en la legislación vigente.

ARTÍCULO 58.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

1. En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal trabajador para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades personales y familiares y evitar toda discriminación laboral por su ejercicio; la Empresa Municipal Onda Cádiz RTV, para su organización, tendrá en cuenta estas circunstancias.

Asimismo, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el personal trabajador tiene derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de su jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, en los términos establecidos en el artículo 34.8 del E.T.

El acceso, derecho y regulación del trabajo a distancia se condiciona a la efectiva negociación y alcance de acuerdos específicos entre la empresa y la representación social.

2. La promoción del principio de conciliación de la vida personal, familiar y laboral subyace de forma transversal en el conjunto del presente convenio, y se concreta en particular en las licencias que facilitan el desempeño del trabajo junto con los deberes u obligaciones personales y familiares.

3. Se establecen las siguientes licencias para garantizar la conciliación personal, familiar y laboral:

Reducción de jornada por lactancia.
El personal trabajador, por lactancia de hijo/a o hijos/as menores de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Dicho personal podrá sustituir este derecho por una reducción

de su jornada en media hora, con la misma finalidad, siempre a voluntad del/a trabajador/a. El permiso de lactancia aumentará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La persona trabajadora podrá optar y sustituir el anterior derecho por la acumulación de 14 días de permiso que se disfrutarán con posterioridad al permiso de maternidad.

Reducción de jornada por motivos familiares y de cuidados
1. El personal trabajador por razón de guarda legal, que tenga a su cuidado directo alguna persona menor en la edad establecida legalmente al respecto, o a una persona en situación de dependencia, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este mismo derecho estará reconocido para aquellas personas trabajadores que deban ejercer 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.

2. Si dos o más personas de la misma empresa generasen el derecho de reducción de jornadas por motivos familiares y de cuidado, por la misma o las mismas personas causantes, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma. En este sentido, la reducción de jornada se repartirá entre ambas personas solicitantes de tal forma que se eviten sesgos de género en el desempeño de la conciliación familiar y fomentar la corresponsabilidad sin sesgos de género.

CAPITULO UNDÉCIMO. VARIOS
ARTÍCULO 59.- CATEGORÍAS PROFESIONALES.

La clasificación y definición de las categorías profesionales se atenderá a la consignada en el presente artículo, sin que exista obligación por parte de la empresa de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

DIRECTOR/A DE ADMINISTRACIÓN.
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Gestionar y organizar la actividad y el funcionamiento de la empresa en el ámbito económico-administrativo, así como el proceso de elaboración de los Presupuestos y supervisar su seguimiento. Organizar y supervisar la contabilidad y preparar las Cuentas Anuales.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
Coordinar la elaboración de los Presupuestos de Explotación y de Inversiones y de los Planes de actuación, Inversión y Financiación plurianuales, así como realizar su control y liquidación. Confeccionar las Cuentas Anuales del ejercicio para su aprobación. Dirigir las contabilidades financiera, presupuestaria y analítica. Elaborar y custodiar los libros oficiales de contabilidad, así como gestionar su legalización en los Registros Mercantiles. Establecer el sistema analítico de costes y fijar los criterios de imputación entre los diferentes centros y empresas. Proponer procedimientos de mejora de gestión y administrar los sistemas de información en las áreas de su competencia, elaborando los correspondientes manuales de procedimiento. Supervisar declaraciones tributarias. Asistir a inspecciones tributarias. Representar a la empresa ante los diferentes organismos públicos, como toda clase de juzgados, tribunales, incluso Supremo y Constitucional, Juzgado de lo Social, y ante toda clase de organismos y entidades. Contratar y, en general, realizar toda clase de actos y negocios y obligaciones de Administración ordinaria y extraordinaria. Gestionar y suscribir los contratos de empleados, agentes y dependientes, que previamente hayan sido aprobados o autorizados por los órganos competentes de la Sociedad.
JEFE/A TÉCNICO.
Responsable de todas las áreas técnicas de producción de la televisión: Realización, Postproducción, Montaje, Transmisión, Cámaras, Iluminación y Sonido. Valoración y coordinación a nivel técnico de todo el material audiovisual de la televisión, así como su estado de funcionamiento. Responsable a nivel de realización y coordinación a nivel técnico de los programas de televisión, siendo responsable del área de Realización. Dirigir, coordinar y distribuir los trabajos de realización a los diferentes realizadores del departamento. Como Jefe de Realización, coordinar los elementos artísticos y técnicos de los escenarios de interiores y exteriores. Coordinar a todo el equipo humano, técnico y artístico tanto en los ensayos como en las grabaciones, ya sean en directo o en diferido. Efectuar localizaciones de escenarios. Dirigir todas las tareas de montaje, post-producción y mezclas hasta el completo acabado.
REALIZADOR/A.
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Diseñar, coordinar, supervisar y dirigir la realización de los programas audiovisuales.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
Realizar la puesta en escena del guion y confeccionar el guion técnico. Concebir la atmósfera y estructura espacial del programa, y efectuar las localizaciones de escenarios naturales, si los hubiese. Diseñar y coordinar todos los elementos técnicos-artísticos necesarios para la elaboración de programas y controlar la calidad y duración de los mismos. Coordinar al equipo humano técnico-artístico en los ensayos de grabación o emisión en directo. Dirigir las tareas de montaje, postproducción y mezclas hasta su completo acabado.

JEFE/A DE CAMARAS.
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Realizar la captación y registro de imágenes y sus correspondientes sonidos para su difusión. Coordinar y supervisar la ejecución de las tareas gráficas.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
Realizar la toma de imágenes y su sonido con contenido visual y narrativo. Controlar el manejo de todos los elementos de las cámaras y su soporte. Utilizar la iluminación creativa. Ejecutar tomas con la cámara en coordinación con el realizador o redactor. Determinar y verificar el equipo autónomo necesario para la adecuada captación de noticias y/o eventos. Transportar, colocar, ajustar, y verificar el correcto funcionamiento de la cámara y su equipamiento y velar por su seguridad Adaptar el criterio de captación de imagen al contenido de la información requerida.
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Gestionar, coordinar y controlar y realizar los procesos de contabilidad y administración generales de la empresa.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
Realizar la contabilización de los gastos e ingresos por facturación. Coordinar las relaciones con terceros en cuestiones de facturación. Implantar los criterios de imputación de facturación, y gestión de cobros de clientes. Seguimiento económico de los convenios de colaboración con organismos oficiales u otras empresas. Analizar los datos, realizar informes periódicos o bajo pedido del superior. Colaborar en el mantenimiento del sistema de contabilidad. Realizar el control sobre los datos recibidos en las áreas operativas y ejecutar los procesos de imputación. Colaborar en el seguimiento, control y elaboración de los presupuestos y en la preparación de los estados financieros y cuentas anuales de la empresa.
TÉCNICO/A DE PRODUCCIÓN.
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Cumplir, ejecutar y evaluar el plan de producción marcado por la Dirección, así como el cumplimiento en el presupuesto que le asigna la Dirección para la organización y gestión de los medios técnicos y humanos necesarios para la realización de los programas.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO
Realizar la previsión de medios humanos y materiales necesarios para la creación de un programa en coordinación con el director y/o realizador del mismo. Gestionar de acuerdo con Dirección y cerrar el presupuesto y posterior memoria de los programas tanto si se realiza con medios propios como ajenos. Realizar el seguimiento técnico y económico de la producción Acatar el plan de trabajo marcado en la realización de programas y supervisar su cumplimiento. Velar por el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales. Supervisar el equipo del programa y organizar el trabajo encomendado por la empresa. Apoyo logístico y de cualquier índole para el buen funcionamiento del departamento de producción. Asistencia a las necesidades del personal en producción, tanto interna como externa.
TÉCNICO/A INFORMÁTICO.
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Coordinar los recursos correspondientes a la implantación, desarrollo y mantenimiento de los proyectos informáticos propios, así como de las diferentes encomiendas de gestión asumidas por la empresa.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
Coordinación del desarrollo y gestión de proyectos informáticos propios, tales como los sistemas de emisión por streaming, enlaces audio/vídeo a través de ip, sistema de gestión de archivo documental. Mantenimiento de software, hardware y ayuda help-desk para los equipos propios de la casa. Desarrollo, mantenimiento y actualizaciones de páginas webs, gestión de alojamiento, dominios, DNS, sistema de correos, etc..., tanto propias como mediante encomienda. Gestión de redes sociales y marketing on-line e imagen corporativa. Explotación y gestión del mantenimiento de los proyectos informáticos con empresas adjudicatarias externas, tales como por ejemplo, puntos wifi gratuitos, cámaras turísticas, aplicaciones móviles, sistemas Smart City, Servidores Webs, pantallas publicitarias... Coordinar y supervisar el trabajo de los colaboradores externos en las áreas de su competencia.
REDACTOR/A
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Buscar, evaluar, proponer, elaborar y comunicar las informaciones consideradas de interés para su difusión.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
Buscar información y documentarse sobre los hechos noticiases que se produzcan. Evaluar y proponer hechos noticiables. Coordinar y dirigir el proceso de elaboración de contenidos de las informaciones en las que se intervienen. Redactar los contenidos de los programas informativos, así como los guiones de los mismos y ejecutar la locución, en su caso. Coordinar y participar en el montaje y grabación de las noticias. Comunicar la información elaborada y grabación de las noticias.

PRESENTADOR/A
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Diseñar, recabar y posibilitar los contenidos de los programas y realizar la presentación de los mismos.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
Proponer, documentar, guionizar y elaborar los temas a tratar en los programas asignados. Localizar a los protagonistas o expertos acerca de temas a tratar. Realizar la previsión de medios para que la emisión sea posible. Realizar la locución con operador de sonido, o en autocontrol, en aquellos casos que las características del programa lo permitan.
SECRETARIO/A DIRECCIÓN
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Prestar apoyo a los procesos administrativos de la empresa. Apoyo y asistencia a la Dirección y Gerencia de la empresa.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
Registrar la entrada y salida de correspondencia y documentación, realizando su archivo y distribución. Elaborar y tramitar documentación administrativa. Mantener actualizada la información de los sistemas económicos- administrativos, siguiendo los criterios establecidos por su superior jerárquico. Realizar actividades económico - administrativas. Realizar las labores administrativas necesarias para la organización de viajes, citas y reuniones. Contribuir a la resolución de gestiones con clientes externos autorizados por su superior jerárquico. Prever y transmitir las necesidades de material fungible de su sección o departamento. Coordinar y supervisar la producción marcada por la Dirección y Gerencia de la empresa.
ADMINISTRATIVO/A.
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Realizar la contabilización de facturas y ejecutar el seguimiento y control de contratos con proveedores y clientes.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
Procesar y revisar las operaciones contables y elaborar cierre anual. Verificar facturas de proveedores y sus correspondientes pagos. Conciliar facturaciones con otras empresas. Verificar, controlar y realizar el seguimiento de contratos con proveedores y clientes de sus garantías. Atender a los proveedores en el trámite y seguimiento de las facturas. Colaborar en la formalización de pedidos y recepción de materiales y servicios. Realizar informes periódicos o bajo pedido. Control y elaboración de archivo de la documentación de la sociedad y empresas externas. Elaboración de documentación propia de esta categoría profesional.
TÉCNICO/A MONTADOR/A
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Realizar todo tipo de procesos de grabación, reproducción, edición y postproducción de la señal de audio y vídeo con criterios técnicos y artísticos, en coordinación con otras áreas.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
Editar y postproducir material audiovisual con criterios de narrativa audiovisual. Configurar sistemas de edición y preparar los materiales a utilizar. Recibir y enviar enlaces. Compactar para el archivo de material audiovisual. Realizar el control técnico de calidad y corregir vídeo y audio para su emisión. Etiquetar, grabar e introducir en base de datos la información para la emisión automatizada de programas y bloques publicitarios. Grabar, emitir y reproducir vídeos para programas en todo tipo de eventos y producciones con selección alternativa a la realización. Repicar cintas orientadas a la producción, emisión y comercialización.
JEFE/A DE SONIDO
Planificar, organizar, dirigir y supervisar el trabajo que se realiza en el departamento de sonido. Organizar la distribución y/o asignación de los equipos en eventos exteriores. Coordinar la instalación de equipos. Elaborar presupuestos de gastos de materiales y equipos a sus superiores. Evaluar el desempeño del personal bajo su responsabilidad según normas y procedimientos vigentes. Realizar otras tareas con el cargo que contribuyan al logro de los objetivos de la unidad.
TÉCNICO/A DE SONIDO
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Definir, coordinar y realizar la captación, registro, edición, tratamiento y reproducción del sonido en producciones y postproducciones audiovisuales, y controlar la calidad técnica, formal y artística en las mismas.

TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
Analizar los objetivos y criterios establecidos el guion técnico o escalera, con el director o realizador. Considerar y determinar las características técnicas, narrativas y artísticas del sonido en producciones audiovisuales. Analizar y proponer los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios para cubrir el sonido en las diferentes producciones audiovisuales. Coordinar, supervisar y realizar el montaje y desmontaje de los elementos técnicos de sonido, establecidos en la planificación de las producciones audiovisuales. Realizar la captación, registro, edición, tratamiento y reproducción del sonido. Realizar la conexión técnica y controlar el tráfico de señales de audio, entre los dispositivos externos y los estudios de producción, grabación y emisión, así como operar los equipos y materiales específicos adecuados a cada tipo de producción y postproducción.
OPERADOR/A DE CÁMARA.
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Realizar la captación y registro de imágenes y su correspondiente sonido para su difusión.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO.
Realizar la toma de imágenes y sus sonidos con contenido visual y narrativo. Controlar el manejo de todos los elementos de las cámaras y su soporte. Utilizar la iluminación creativa. Ejecutar tomas con la cámara en coordinación con el realizador o redactor. Determinar y verificar el equipo autónomo necesario para la adecuada captación de noticias y/o eventos. Transportar, colocar, ajustar, y verificar el correcto funcionamiento de la cámara y su equipamiento y velar por su seguridad Adaptar el criterio de captación de imagen al contenido de la información requerida.
AYUDANTE/A DE REDACCIÓN
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
La función principal del Ayudante de Redacción es apoyar al equipo de redactores y periodistas en la elaboración y preparación de contenidos informativos o comunicativos, especializado en las tareas propias de la elaboración de una publicación diaria
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO
Las responsabilidades más relevantes de este puesto incluyen: Realizar la búsqueda y recopilación de información relevante para los temas a tratar, utilizando diversas fuentes (hemerotecas, internet, entrevistas, etc.). Asistir en la verificación de datos y la contrastación de fuentes para asegurar la veracidad de la información. Colaborar en la redacción de borradores, resúmenes o notas informativas bajo la supervisión de un redactor o editor. Organizar y gestionar el material documental (textos, imágenes, videos) necesario para la elaboración de contenidos. Apoyar en la corrección de estilo y ortografía de los textos, siguiendo las directrices de la publicación o medio. Asistir en la preparación de entrevistas o reportajes, incluyendo la coordinación de agendas o la transcripción de audios. Mantener actualizados los archivos de noticias y bases de datos de información.
AYUDANTE/A DE SONIDO
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
La función principal del Ayudante/a de Sonido es auxiliar al personal de sonido en el desarrollo de sus tareas diarias.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO
Las responsabilidades más relevantes de este puesto incluyen: Colaborar con el técnico/a de sonido y el jefe/a de equipo en la ejecución de los trabajos asignados, incluyendo, si fuera necesario, la preparación y ajuste de equipos de sonido (micrófonos, grabadoras, mezcladores, etc.), especializado en las tareas propias de captación, registro, edición, tratamiento y reproducción del sonido en producciones y postproducciones audiovisuales, y controlar la calidad técnica, formal y artística en las mismas, Revisar el estado y el correcto mantenimiento del equipo de sonido y sus accesorios (cables, auriculares, pértigas, etc.). Apoyar al técnico/a de sonido y jefe/a de equipo en el montaje y desmontaje de los set de grabación, escenarios o localizaciones. Realizar la instalación, montaje, desmontaje y transporte de equipos de sonido y accesorios, siempre bajo la supervisión directa de su superior jerárquico.
AYUDANTE/A DE MONTAJE.
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
La función principal del Ayudante/a de Montaje de Video es auxiliar al personal de edición y montaje en el desarrollo de sus tareas diarias.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO
Las responsabilidades más relevantes de este puesto incluyen: Colaborar con el editor/a de video y el jefe/a de postproducción en la ejecución de los trabajos asignados, incluyendo la preparación de proyectos, la ingesta de material y la organización de archivos, especializado en las tareas propias de grabación, reproducción, manipulación, edición y postproducción de la señal de audio y vídeo, con criterios técnicos y artísticos, en coordinación con otras áreas. Revisar el estado y el correcto funcionamiento de los equipos de edición y los sistemas de almacenamiento de video. Apoyar al editor/a de video y jefe/a de postproducción en la edición de videos, exportación de versiones de trabajo y la gestión de códecs y formatos. Realizar la instalación, configuración y transporte de equipos de edición y accesorios relacionados, siempre bajo la supervisión directa de su superior jerárquico.

AYUDANTE/A DE CÁMARA.
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
La función principal del Ayudante/a de Cámara es auxiliar al personal de cámara en el desarrollo de sus tareas diarias.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO
Las responsabilidades más relevantes de este puesto incluyen: Colaborar con el técnico/a de cámara y el jefe/a de equipo en la ejecución de los trabajos asignados, incluyendo, si fuera necesario, la preparación y ajuste de equipos de cámara, especializado en las tareas propias de captación y registro de imágenes y su correspondiente sonido para su difusión Revisar el estado y el correcto mantenimiento del equipo de cámara y sus accesorios (ópticas, baterías, trípodes, etc.). Apoyar al técnico/a de cámara y jefe/a de equipo en el montaje y desmontaje de los set de grabación o localizaciones. Realizar la instalación, montaje, desmontaje y transporte de equipos de cámara y accesorios, siempre bajo la supervisión directa de su superior jerárquico.
TÉCNICO/A COMERCIAL
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO
Coordinar la emisión de publicidad entre la Dirección Comercial y la continuidad de televisión, radio e internet.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO
Recepcionar y distribuir el material publicitario. Codificar y preparar todo el material publicitario en coordinación con la Dirección Comercial. Mantener los datos actualizados en los sistemas de información de publicidad en continuidad y emisiones. Comprobar órdenes de publicidad. Verificar la adecuación del contenido de los spots y material publicitario, a la legislación vigente. Archivar y gestionar el material publicitario hasta su devolución a las Agencias de publicidad o centrales de compra. Modificaciones (altas, bajas y sustituciones) de la orden de publicidad una vez comenzadas las emisiones. Comunicar los cambios de programación de última hora y adecuar la publicidad a dichos cambios. Certificar la hora real de emisión de la publicidad. Incidencias. La presente definición no constituye una lista cerrada de funciones, debiendo realizar el trabajador asimismo, todas aquellas tareas que, de acuerdo a su cualificación profesional, le sean encomendadas por su inmediato superior.
TÉCNICO/A DE ARCHIVO
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO
Facilitar, conservar y difundir la información audiovisual o documental.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO
Localizar, reclamar y controlar la documentación escrita o audiovisual. Comprobar, identificar, verificar (mediante visionado) y registrar los soportes de la documentación escrita o audiovisual. Identificar los documentos y registrarlos en las bases de datos. Ordenar y localizar los documentos en los archivos. Gestionar el préstamo y devolución de la documentación. Buscar y recuperar información relativa a programas y contenida en soportes audiovisuales en las bases de datos de registro y, con carácter de ayuda al documentalista, aquella información tratada documentalmente La presente definición no constituye una lista cerrada de funciones, debiendo realizar el trabajador asimismo, todas aquellas tareas que, de acuerdo a su cualificación profesional, le sean encomendadas por su inmediato superior.
AYUDANTE/A DE REALIZACIÓN
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO
Asistir al Realizador en las tareas de realización de programas audiovisuales.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO
Asistir al Realizador en la elaboración del planning de trabajo. Bajo la dirección del realizador/a, coordinar, en los estudios y salas de control, la organización, puesta a punto y conducción de programas, así como regir la actividad del plató durante los ensayos, la grabación o emisión en directo. Asistir, en el control de realización, en todas aquellas tareas de realización necesarias para la grabación o emisión de los programas. Realizar reportajes, bloques, microespacios, postproducciones y promociones de programas, bajo las directrices del Realizador. Coordinar las tareas de montaje, postproducción y mezclas hasta el acabado del programa. La presente definición no constituye una lista cerrada de funciones, debiendo realizar el trabajador asimismo, todas aquellas tareas que, de acuerdo a su cualificación profesional, le sean encomendadas por su inmediato superior.
GUIONISTA
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO
Crear ideas y redactar guiones literarios para producciones audiovisuales.

TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO
Buscar la documentación necesaria para la elaboración de los programas o autopromociones. Escribir los pasos de los presentadores de los diferentes tipos de programas de televisión. Idear campañas de corte publicitario para la promoción de imagen y programación de la cadena. Diseñar los diferentes apartados y secciones de los programas, cuando sean magazines o similares, y elaborar sus guiones. Elaborar las preguntas y diseñar los juegos cuando se trate de programas concurso. Elaborar los argumentos, escaletas y diálogos de las diferentes tramas en los programas dramáticos. Redactar textos de apoyo para ser utilizados por otros espacios de la cadena con carácter profesional. La presente definición no constituye una lista cerrada de funciones, debiendo realizar el trabajador asimismo, todas aquellas tareas que, de acuerdo a su cualificación profesional, le sean encomendadas por su inmediato superior.
MAQUILLADOR/A
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO
Garantizar que tanto presentadores como cualquier persona que salga en cámara aparezca conforme a las exigencias audiovisuales del medio.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO
Aplicar técnicas de maquillaje adaptadas a las nuevas técnicas audiovisuales. Realizar retoques para mantener el maquillaje intacto durante el proceso de grabación. Mantener las brochas, esponjas y demás herramientas en perfecto estado de higiene para evitar infecciones. Gestionar el inventario de productos y asegurar la disponibilidad de lo necesario.
JEFE/A DE MANTENIMIENTO
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO.
Define y planifica la política de mantenimiento, con el objetivo de mejorar el modelo preventivo y establecer metodologías operativas de mantenimiento de manera racional. Asegura el correcto funcionamiento de los equipos de trabajo y de las instalaciones de la empresa. Planifica los mantenimientos preventivos y predictivos de las líneas de producción, asegurando su funcionamiento. Crea y mantiene actualizados los manuales de mantenimiento preventivo y predictivo, verificando su mantenimiento. Asigna los trabajos de mantenimiento. Dirección, gestión y motivación de los equipos de mantenimiento. Coordina procesos con el jefe/a de producción y con otros jefes/as de departamentos de la empresa, con el objetivo de diseñar y poner en práctica el mantenimiento de cada uno de los departamentos. Junto con el responsable de prevención de riesgos laborales coordina las acciones del mantenimiento de la maquinaria, equipos de trabajo e instalaciones para evitar accidentes. Supervisar las pequeñas obras o reparaciones (Fontanería, Carpintería, Albañilería y Mecánica) asignadas a los subordinados.
TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO
Realizar inspecciones rutinarias y mantenimiento de equipos mecánicos y eléctricos, supervisados por su superior/a jerárquico. Solucionar y resolver problemas de mantenimiento de manera oportuna y eficiente. Llevar a cabo procedimientos de mantenimiento preventivo para mantener los equipos en buen estado de funcionamiento, supervisados por su superior jerárquico. Prestar atención y respetar en todo momento las directrices, protocolos y sistemas de seguridad. Prestar apoyo y asistencia a otros técnicos cuando sea necesario. Ejecutar pequeñas obras o reparaciones (Fontanería, Carpintería, Albañilería y Mecánica). Montaje de sets, platos, y cableado, así como de la preparación de todos los recursos necesarios, tanto en las instalaciones de la Sociedad como en retransmisiones en exteriores. Esto asegurará la correcta realización de cualquier evento. Todo este trabajo se llevará a cabo bajo la supervisión de su superior jerárquico.
AYUDANTE/A DE MANTENIMIENTO
OBJETO O FUNCIÓN BÁSICA DEL PUESTO
Auxiliar al personal de mantenimiento el ejercicio de sus funciones.
TAREAS MÁS SIGNIFICATIVAS DEL PUESTO
Colaborar con el técnico/a y el jefe/a del departamento en la realización de los trabajos encomendados y, en su caso, reparar equipos e instalaciones. Revisar el estado y mantenimiento de equipos e instalaciones. Colaborar con el técnico/a y jefe/a de mantenimiento en las pequeñas obras que se lleven a cabo en las instalaciones. Instalar, montar y desmontar y transportar enlaces y equipos electrónicos, bajo la supervisión de su superior jerárquico. Ayudar a su superior en el montaje de sets, platós, y cableado, así como de la preparación de todos los recursos necesarios, tanto en las instalaciones de la Sociedad como en retransmisiones en exteriores. Esto asegurará la correcta realización de cualquier evento. Todo este trabajo se llevará a cabo bajo la supervisión de su superior jerárquico.

TÉCNICO/A DE PLATÓ
Facilitar los materiales técnicos para llevar a cabo la grabación. Controlar que los equipos estén en buen estado y funcionen correctamente. Dar apoyo en mantenimiento. Velar por que el equipo y el plató o set de rodaje estén en orden. Manejar herramientas como cámaras, consolas, etc. Resolver incidencias. Instalar equipos técnicos y cableado. Descargar materiales de grabación y ocuparse de su traslado. Responsable de la correcta iluminación del plato o set de rodaje.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A
Atención telefónica, registro y comunicación de mensajes. Mantenimiento del orden y la seguridad de los sistemas de archivado, y asistencia para encontrar la información a petición de otros miembros del personal. Introducción de textos a partir de un borrador, selección de la información de interés de un documento o transcripción del audio de una voz grabada. Control y abastecimiento de las existencias de materiales de oficina. Introducción de datos en sistemas informáticos, actualización de bases de datos y generación de informes básicos. Asistencia a diferentes departamentos en tareas administrativas y resolución de incidencias

ANEXO I	
PUESTOS DE TRABAJO	SALARIO BRUTO
Director/a económico y de administración	3.429,84 €
Jefe/a Técnico	2.442,09 €
Realizador/a	2.103,27 €
Jefe/a de Administración	1.811,14 €
Jefe/a de Cámara	1.811,14 €
Jefe/a de Mantenimiento	1.811,14 €
Jefe/a de Sonido	1.811,14 €
Presentador/a	1.811,14 €
Guionista	1.811,14 €
Redactor/a	1.811,14 €
Técnico/a de Producción	1.814,16 €
Informático/a	1.752,73 €
Técnico/a comercial	1.671,73 €
Secretario/a de Dirección	1.565,43 €
Administrativo/a	1.565,43 €
Operador/a de Cámara	1.527,94 €
Técnico/a de archivo	1.527,94 €
Técnico/a de mantenimiento	1.527,94 €
Técnico/a de montaje	1.527,94 €
Técnico/a de plató	1.527,94 €
Técnico/a de sonido	1.527,94 €
Maquillador/a	1.256,25 €
Ayudante/a de sonido	1.206,00 €
Ayudante/a de Mantenimiento	1.206,00 €
Ayudante/a de Cámara	1.206,00 €
Auxiliar Administrativo/a	1.206,00 €

Firmas.

ACTA DE SUBSANACIÓN SOBRE ADVERTENCIAS PLANTEADAS POR LA DELEGACIÓN TERRITORIA DE EMPLEO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA RELATIVO AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ONDA CÁDIZ-INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN MUNICIPAL CÁDIZ, S.A.U. 2025 (EXPEDIENTE Nº 11/01/0197/2025)

En representación empresarial:

José Carlos Teruel Bienvenido. Presidente Onda Cádiz RTV.
Raquel María Vázquez Pérez. Gerente Onda Cádiz RTV.
Joaquín Castro López. Director de Administración Onda Cádiz RTV.

Representación social:

José Luis Graña Cardoso (Delegado Autonomía Obrera)
Manuel José Sánchez García (Delegado Autonomía Obrera)
José Enrique Beas Mariscal (Delegado CCOO)
Emilio Ruiz Olvera (CCOO)
Manuel Gómez Bienvenido (Autonomía Obrera)

En Cádiz siendo 11,00 del día 28 de agosto de 2025. Da comienzo la reunión. Se reúnen las personas que se relacionan al margen en la representación y calidad que en el mismo consta, integrantes todos ellos de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo arriba mencionado.

La finalidad de la reunión, es la de proceder a dar contestación a supuestas incidencias contenidas en el texto del Convenio Colectivo recientemente aprobado comunicadas por la Delegación Territorial de Empleo en Cádiz, a la vista de informe emitido por la Inspección Provincial de Trabajo en Cádiz de fecha 5 de agosto de 2025, Expediente 11/01/0197/2025.

Abierto el acto, tras un cambio de impresiones entre las partes, SEACUERDAN con la citada finalidad, las siguientes alegaciones o modificaciones en contestación al requerimiento y en defensa de la viabilidad del convenio colectivo firmado.

1.- Con respecto al primer apartado, se nos manifiesta que: “no contiene disposiciones específicas que contengan medidas de acción positiva que garanticen la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, tales como selección, contratación, promoción profesional, formación, retribuciones...etc.”

Ante esa cuestión, ambas partes negociadoras manifiestan que se ha pactado y recogido en el CAPÍTULO Décimo: IGUALDAD (artículos 57 y 58) las cuestiones relativas a dicha cuestión DE FORMA PORMENORIZADA, DANDO PAUTAS PARA PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA, ACOSO MORAL Y MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, VIOLENCIA DE GÉNERO... Se trata de dos artículos específicos y con medidas concretas de acción positiva para afrontar dichas cuestiones, como podrá comprobarse en los siguientes apartados del presente acta conforme vayamos dando respuesta a las cuestiones específicas indicadas en el requerimiento. Además de existir un plan de igualdad específico con anterioridad a este convenio colectivo pactado, como documento independiente y adicional y que ya fue aportado a la inspección de trabajo tras requerimiento.

2.- Con respecto al apartado segundo: “En materia de igualdad retributiva, el Convenio no contiene referencia a la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género. No se contemplan medidas e instrumentos necesarios de garantía de la igualdad retributiva para identificar posibles discriminaciones directas e indirectas.”, decir que en el propio convenio se amparan los derechos y deberes de las empresas y trabajadores que se encuentran en el ámbito de aplicación del mismo en este ámbito. El artículo 57 establece las pautas para establecer un Plan de Igualdad a este respecto, INDICANDO EXPRESAMENTE LA MATERIA RETRIBUTIVA COMO CUESTIÓN A TRATAR, ASÍ COMO LAS MEDIDAS PARA GARANTIZARLA.

Por tanto, entendemos que se cumple dicha medida, habiéndose creado incluso una “Comisión Paritaria de Igualdad” encargada de “...realizar el diagnóstico de situación y su derivado Plan de Igualdad y/o medida a adoptar...”.

Adicionalmente en este acto, se manifiesta por ambas partes el respeto a la igualdad retributiva por razón de género, comprometiéndose a realizar cuantas actuaciones adicionales sean necesarias para llevarla a cabo y a buen fin.

3.- Se nos advierte igualmente que:

“c) En el Convenio Colectivo no se contemplan medidas para dar formación a los trabajadores para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en concordancia con el artículo 12.2 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Y ante esta advertencia, reiteramos que el convenio deja dicha materia al Plan de Igualdad existente y al que se aprueba a continuación así como a la Comisión Paritaria de Igualdad creada a tal efecto.

Por tanto, consideramos que sí contiene disposiciones específicas de acción positiva, que han sido negociadas y acordadas en el seno de la negociación colectiva y que cumple por tanto de manera escrupulosa lo dispuesto en la normativa vigente.

En cualquier caso, además, aun no siendo materia propia del convenio colectivo, se aclara que se podrán a disposición de los trabajadores, dentro del catálogo de formación específica que puedan realizar, cursos específicos en relación a la prevención de acoso en todas sus vertientes.

4.- Se nos advierte que “d) En cuanto al lenguaje neutro, si bien el convenio incorpora el principio de igualdad y no discriminación, no incluye una cláusula específica que promueva expresamente el uso del lenguaje inclusivo o no sexista”

Ante esto las partes manifiestan que queda dentro del amparo de la Comisión Paritaria de Igualdad y el Plan de Igualdad las posibles medidas a tener en cuenta en este aspecto, así como a la propia normativa vigente, estando del todo prohibida cualquier tipo de discriminación (incluida la concerniente al lenguaje) conforme se establece en el propio Convenio.

5.- Se nos advierte igualmente que “...e) En cuanto las medidas LGTBI+, el Convenio no establece medidas proactivas y protocolos específicos, en concreto un Protocolo LGTBI+, y acciones de protección concretas para las personas LGTBI de conformidad con el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas...”

Por esta parte se pone de manifiesto que HAY UN APARTADO COMPLETO A ESTE RESPECTO en el artículo 57:

ACOSO MORAL Y SEXUAL EN EL TRABAJO. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

La empresa se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes, en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de acoso moral y sexual en el trabajo.

En virtud del art. 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, empresa, comité y trabajadores en general se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete su intimidad, su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y con vigilancia y atención específica al colectivo LGTBIQA+.

El acoso sexual se concibe como aquella conducta de naturaleza sexual que afecta a la dignidad de la mujer, del hombre y de las personas LGTBIQA+, que implica la imposición de requerimientos sexuales no deseados y que supone, por tanto, un atentado contra su libertad sexual.

El acoso por razón de sexo es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona.

Ambos tipos de acoso crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, pueden englobar tanto las agresiones físicas como psíquicas y

tanto las conductas condicionantes de la contratación como las posteriores a la misma, pueden provenir tanto de los actos de superiores como de compañeros/as de trabajo o incluso de terceros ajenos a la empresa y pueden afectar a la seguridad, salud y a la integridad física y moral de las trabajadoras y los trabajadores.

Por todo ello, en el plazo de 6 meses desde la firma de este Convenio se regulará en el seno de la Comisión Paritaria, un modelo de “Protocolo para la Prevención y Actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo” de forma que se implante el protocolo de acoso adecuado y se establezcan medidas de prevención y un mecanismo para resolver las reclamaciones, todo ello con las debidas garantías.

La empresa podrá tener planes propios o acogerse por extensión y adhesión a los planes negociados por el ayuntamiento, con las adaptaciones que sean precisas para la empresa.

Igualmente, EXISTEN MEDIDAS DISCIPLINARIAS PARA PALIAR POSIBLES CONDUCTAS CONTRA ESTOS COLECTIVOS. Así pues, se reconoce como Falta Muy Grave:

El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, así como cualquier forma de acoso a personas del colectivo LGTBIQA+, entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

Por tanto, existen medidas positivas para proteger posibles discriminaciones que puedan darse para dicho colectivo.

6.- Por último, respecto “a la protección de la maternidad y lactancia”, decir que las partes manifiestan que es de cumplimiento el RD Ley 5/2023 de 28 de junio en relación a los permisos y licencias que contempla. Lo mismo en cuanto a los permisos parentales para cuidado de hijos/as y las reducciones de jornada que contempla la normativa actualizada.

Por tanto, una vez evacuado el trámite concedido y contestadas las incidencias planteadas, solicitamos se tenga por subsanadas las incidencias advertidas y se proceda a la publicación del presente Convenio entendiendo que el mismo cumple con los requisitos legales necesarios a tal efecto.

Y, no habiendo más asuntos que añadir, se levantó la sesión, en el lugar y fecha al principio indicado, levantándose la presente acta que firman los representantes designados, previa lectura y conformidad.

Firmas.

Nº 167.726

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: LEGAMO INFRAESTRUCTURA VERDE S.L.

Expediente: 11/01/0218/2025

Fecha: 03/10/2025

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JUAN MANUEL FERNANDEZ BARBA

Código 11102091012025.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA LEGAMO INFRAESTRUCTURA VERDE S.L., suscrito por la representación de la misma y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 02/09/2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA LEGAMO INFRAESTRUCTURA VERDE 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 3 de octubre de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
LEGAMO EN CHICLANA DE LA FRONTERA
CAPÍTULO I DISPOSICIÓN GENERAL.

ARTÍCULO 1º.- De acuerdo con el artículo 85 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras, el presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por la empresa LEGAMO y por los Representantes de los Trabajadores/as de la citada empresa. Reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87

y 88 de la citada Ley, se reconocen como interlocutores válidos para la formalización del Convenio.

CAPÍTULO II DE LOS ÁMBITOS.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL. El presente Convenio es de aplicación obligatoria en el término municipal de Chiclana de la Frontera, para el centro de trabajo de la empresa LEGAMO.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO FUNCIONAL. Quedan sometidas a las estipulaciones de este Convenio la actividad de Mantenimiento de Jardines, conforme se establecen en el Pliego de Condiciones para la adjudicación de este servicio público, elaborado por el Ayuntamiento de Chiclana de la Frontera.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO PERSONAL. Queda incluida la totalidad del personal que preste servicios laborales en la actualidad, así como también el que ingrese durante su vigencia, exceptuando las personas que por disposición legal o contractual estén excluidas.

ARTÍCULO 5º.- VIGENCIA. 1.- El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de su firma por las partes excepto en lo relativo a lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo y teniendo en cuenta la entrada en vigor particular en materia de jornada, horarios y otros aspectos que se desarrollan expresamente en el articulado del presente convenio.

2.- A efectos económicos entrará en vigor a la firma del convenio, con independencia de la fecha de su homologación por la autoridad laboral o de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTÍCULO 6º.- DURACIÓN Y REVISIÓN. La duración del presente Convenio será de tres años, por lo que finalizará el 31 de diciembre de 2024, pudiendo prorrogarse tácitamente de año en año de no existir denuncia expresa de ninguna de las partes. En este supuesto de prórroga tácita los conceptos económicos se incrementarán en el índice de precios al consumo real del año de la prórroga.

CAPÍTULO III DE LA ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

ARTÍCULO 7º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN. Las retribuciones establecidas en este 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 sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimada en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrá la consideración de mínimas.

CAPÍTULO IV CONTRATACIÓN E INGRESO.

ARTÍCULO 8º.- CONTRATO DE TRABAJO. El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con las modalidades de contratación reguladas en la legislación vigente.

ARTÍCULO 9º.- PERIODO DE PRUEBA. 1.- El periodo de prueba queda fijado en seis meses para los técnicos titulados y de quince días para los demás trabajadores/as.

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

3.- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

ARTÍCULO 10º.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. 1.- En lo concerniente a la clasificación profesional, se estará a lo dispuesto en el art. 10 del vigente Convenio Estatal de Jardinería, articulándose la clasificación profesional a través de grupos profesionales, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores/as, en la redacción dada por la Ley 3/2012.

2.- La clasificación del personal afectado por este Convenio es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas si las necesidades de la actividad de la Empresa no lo requieren.

3.- La organización del trabajo es facultad del empresario, estando obligado el trabajador/a a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional, estando incluidas dentro de éste las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

ARTÍCULO 11º.- ESPECIFICACIÓN DE FUNCIONES.

Dentro del Grupo Profesional Personal de Oficios Manuales, se enumera el siguiente catálogo de funciones (subgrupos), sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del anterior artículo:

- Oficial Jardinerero: es el trabajador/a que tiene el dominio del oficio, ejecuta labores propias de la plantación y conservación del jardín, con iniciativa y responsabilidad, incluso las labores más delicadas. Debe conocer las plantas del jardín y de interior, interpretar los planos y croquis de conjunto y detalle, y de acuerdo con ellos replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en planta y altimétrica, y asimismo los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones para aplicar toda clase de insecticidas, realizando también las labores propias de la poda y limpieza de toda clase de árboles y palmeras con trepa o medios mecánicos. Conduce vehículos con permiso de conducir clase B

- Conductor: en posesión como mínimo del carné de conducir de la Clase C, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que ha de utilizar se encuentre al iniciar la jornada en las debidas condiciones de funcionamiento. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o

sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- Jardinerero: es aquel trabajador/a que se dedica a funciones concretas y determinadas que, sin dominar propiamente el oficio, exigen práctica y especial habilidad, así como atención en los trabajos a realizar. Deberá tener conocimiento o práctica, como mínimo, de las operaciones que a continuación se describen y no tan sólo de una de ellas:

- Desfonde, cavado y escarda a máquina.
- Preparación de tierras y abonos.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.
- Plantación de cualquier especie de elemento vegetal.
- Recorte y limpieza de ramas y frutos.
- Poda, aclarado y recorte de arbustos.
- Preparación de insecticidas y anticriptogámicos y su empleo.
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras, etc.
- Utilizar y conducir tractores, maquinaria y vehículos con permiso de conducir de clase B, así como sus elementos accesorios, siendo responsable de su buen uso, limpieza y mantenimiento.
- Riegos automatizados.

- Auxiliar Jardinerero: es aquel trabajador/a que realiza trabajos consistentes en esfuerzo físico y que no requiere preparación alguna. Son funciones propias de esta categoría:

- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano.
- Manipulación de tierras y abonos sin realizar preparaciones.
- Transporte, carga y descarga de cualquier planta o cualquier otro género.
- Riegos en general.
- Limpieza de jardines (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc.)
- Siega del césped.
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, césped, etc.)
- Conduce los distintos tipos de transporte interno.
- Cumplimentar todas aquellas instrucciones manuales respecto a sus funciones que reciban de sus superiores o trabajadores/as de categoría superior.

- Peón de Jardinería: es aquel trabajador/a que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento teórico ni práctico. Su misión está basada en la colaboración máxima a las órdenes de los trabajadores/as de categoría superior, pudiendo prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

- En los casos de ascenso de categorías, se obrará de acuerdo con lo dispuesto en el art. 12 del Convenio Estatal de Jardinería.

En el caso de que el resultado iguale a dos o más trabajadores/as la plaza se adjudicará al más antiguo en la empresa.

- Personal Oficios varios: Son aquellas personas trabajadoras que realizan trabajos complementarios de jardinería tales como: mantenimiento de juegos infantiles, ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural y artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros cerramientos o soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc.; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las «casetas de jardinero/a», empalizadas y formación de pérgolas, etc.; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la «casa de jardinero/a», caseta de perros, pajarera, etc.; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada o salida de los estanques o largos surtidores, instalaciones de agua en general, plataformas, anclajes de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistema de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc.; asimilándose al Jardinerero/a según su cualificación.

ARTÍCULO 12º.- SUBROGACIÓN DEL PERSONAL. En cuanto a la subrogación de personal por las empresas que se sucedan, se estará a lo previsto en el Capítulo Undécimo del Convenio Estatal de Jardinería.

CAPÍTULO V CONDICIONES SALARIALES.

ARTÍCULO 13º.- SALARIOS. 1.- Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se establecen los siguientes incrementos salariales:

2022:	Paga no consolidable de carácter anual, por valor de 400€ para todas las personas trabajadoras, siendo percibido proporcionalmente por el tiempo efectivo trabajado.
2023:	Paga no consolidable e carácter anual, por valor de 400€ para todas las personas trabajadoras, siendo percibido proporcionalmente por el tiempo efectivo trabajado.
2024:	Incremento salarial del 3% sobre tablas salariales 2021.

ARTÍCULO 14º.- SALARIO BASE. Constituido por el importe que como tal figura en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo.

ARTÍCULO 15º.- ANTIGÜEDAD. El complemento personal de antigüedad se abonará según los siguientes porcentajes sobre el salario base:

2 años	5%
4 años	10%
6 años	15%
10 años	20%
15 años	27%
20 años	34%
25 años	41%
30 años	50%

Siendo este porcentaje del 50% el tope máximo en concepto de antigüedad.
Para su cómputo se tendrá en cuenta la fecha de ingreso del trabajador/a en la empresa.

ARTÍCULO 16º.- PLUS CONVENIO. Se establece un Plus de Convenio para todos los trabajadores/as, de devengo mensual, en la cuantía fijada en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo.

ARTÍCULO 17º.- PLUS TÓXICO, PENOSO Y PELIGROSO. Las partes declaran que no está declarado oficialmente que el trabajo de limpieza, mantenimiento y conservación de jardines se considere tóxico, penoso o peligroso; sin embargo, se establece un plus de este carácter, por si en el futuro pudiera así declararse, para todas las categorías profesionales. Su cuantía equivale al 20% del salario base de cada categoría.

ARTÍCULO 18º.- PLUS TRANSPORTE. Para compensar los gastos de locomoción en el desplazamiento al lugar de trabajo se abonará un plus extrasalarial de transporte en la cuantía señalada en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo.

ARTÍCULO 19º.- PLUS RESPONSABILIDAD. 1. Se aplicará a todos los trabajadores/as que ostenten la categoría de conductor, así como a aquellos que conduzcan otros vehículos, incluidos los motocarros y supone la obligación de estos trabajadores/as de conducir los vehículos necesarios para el desempeño de su trabajo con un rendimiento normal y correcto, no teniendo por tanto carácter consolidable ni personal.

2.- La cuantía de dicho plus queda establecida para los años de vigencia del convenio en:

2022-2024	16,00 €/mes
-----------	-------------

ARTÍCULO 20º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. 1.- Se establecen tres pagas extraordinarias denominadas Verano, Navidad y marzo en la cuantía fijada para cada una de ellas en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexos, a las que se le adicionará el 50% del complemento de antigüedad.

2.- Se harán efectivas los días 15 de junio, 15 de diciembre y 15 de marzo.

3.- Se devengarán: la de Navidad desde el 1 de julio al 31 de diciembre del mismo año, la de Verano desde el 1 de enero al 30 de junio del mismo año y la de Marzo desde el 1 de marzo al último día del mes de febrero del año siguiente.

4.- En ningún caso se devengarán durante la suspensión del contrato a que se refiere el artículo 45 del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

5.- Asimismo se establece una paga especial denominada «paga verde» por el importe establecido la tabla salarial anexa, cuyo periodo de devengo será por año natural, abonándose anticipadamente junto con la nómina del mes de octubre del año en el que se produzca su devengo.

ARTÍCULO 21º.- PAGA DE FIESTAS. 1.- A los operarios que trabajan en los días de Feria, Semana Santa, Navidad o fiestas locales se les abonará anualmente en el mes de julio la cantidad establecida en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexos.

2.- Asimismo, los trabajadores/as que prestan sus servicios en jornada de lunes a viernes y que trabajen al menos dos días entre el sábado, domingo y festivo de feria percibirán además de la cuantía señalada en el apartado primero y de las horas extraordinarias correspondientes, la cantidad de 90 euros y un día libre que se disfrutará de mutuo acuerdo con la empresa.

ARTÍCULO 22º.- HORAS EXTRAORDINARIAS. Las horas extras tendrán carácter voluntario. Aquellas que, por necesidades del servicio, dado el carácter público y la naturaleza del mismo, hubieran de realizarse, se abonarán en la cuantía que para día laboral ordinario y día festivo se señalan en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo.

CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, FESTIVOS, VACACIONES Y LICENCIAS.

ARTÍCULO 23º.- JORNADA DE TRABAJO. 1.- La jornada se establece en 35 horas semanales computadas en promedio anual.

Con carácter general, se prestarán según el horario establecido en el siguiente cuadro, sin perjuicio de los supuestos específicos de personal contratado para prestar servicio en turnos/horarios fuera del general.

GENERAL:			
TURNO	INVIERNO 1 Octubre – 15 Marzo	PRIMAVERA 16 Marzo – 31 Mayo	VERANO 1 Junio – 30 Septiembre
MAÑANA	7:30 – 14:30	07:00 – 14:00	6:30 – 13:30

2.- Dentro de la duración de la jornada diaria “general”, existirá un intervalo para el bocadillo de veinte minutos, de 10.00 h. a 10.20 h., considerándose tiempo de trabajo efectivo.

3.- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

ARTÍCULO 24º.- DESCANSO SEMANAL. - Con carácter general, el descanso semanal de los trabajadores/as a tiempo completo comprenderá el sábado y el domingo, sin perjuicio de los supuestos específicos de personal contratado para prestar servicio tales días o por turnos/horarios fuera del horario general.

ARTÍCULO 25º.- FESTIVOS. - Serán festivos, a tales efectos, los 14 establecidos por la Administración Central, Autonómica o Local.

Se consideran como días no laborales el 24 y el 31 de diciembre.

ARTÍCULO 26º.- VACACIONES. - 1.- El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute en día laborable.

2.- Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa, sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

3.- El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese en el transcurso del año tendrá derecho al abono del

salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de liquidación por baja en la empresa.

4.- Una vez iniciado el disfrute del período reglamentario de vacaciones si sobreviene la situación de incapacidad temporal, la duración de ésta se computará como día de vacaciones.

5.- El calendario de vacaciones se confeccionará en el mes de noviembre del año anterior al disfrute de las mismas, teniendo en cuenta al efecto que el período estival es el de mayor trabajo por el incremento de la población en razón del movimiento turístico.

6.- Se establece la posibilidad de permuta de los turnos de vacaciones, previa notificación con la suficiente antelación a la empresa y siempre que las necesidades del servicio así lo permitan.

7.- La retribución de las vacaciones consistirá en la cantidad fija establecida en la tabla salarial anexa, a la que hay que añadir, en su caso, la antigüedad correspondiente.

8.- Las vacantes que se produzcan con motivo del disfrute de vacaciones serán cubiertas por personal contratado específicamente para estas suplencias.

9.- En caso de que algún trabajador/a en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones se encuentre en situación de incapacidad temporal, tras el alta se procederá a un nuevo señalamiento del período de disfrute siempre y cuando en los últimos doce meses haya estado trabajando efectivamente, al menos, siete de ellos. En ningún caso el disfrute de las vacaciones superará el 31 de diciembre del año en curso.

10.- Partiendo del calendario de vacaciones establecido, se establece la posibilidad, a solicitud del trabajador/a, de fragmentar hasta un máximo de 7 días naturales de vacaciones, que se disfrutarán en un solo periodo y de manera continuada.

El trabajador/a deberá cursar petición por escrito y con 7 días de antelación, a los efectos de su aprobación por la empresa, caso que no supusiera perjuicio organizativo para el servicio.

11.- Se fija como periodo de disfrute entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Si por necesidades de la empresa precisase que algún trabajador/a las disfrutase fuera del periodo reflejado anteriormente el trabajador/a tendrá derecho a treinta y cuatro días naturales de vacaciones, este incremento será reducido proporcionalmente si el trabajador/a disfrutase algún día dentro del periodo de junio a septiembre. Esta medida será de carácter excepcional, utilizando personal voluntario al tal efecto.

La compensación de días fuera de dicho periodo no aplica al personal que voluntariamente solicite su disfrute fuera del mismo.

En los servicios donde sea necesario más de un trabajador/a, no podrán disfrutar vacaciones simultáneamente todos los miembros del mismo equipo, estando en todo momento supeditado a las necesidades del servicio.

Las vacaciones serán distribuidas linealmente a lo largo del periodo indicado, al objeto de que los turnos de vacaciones sean iguales o similares en número de operarios.

ARTÍCULO 27º.- LICENCIAS. - Todos los afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de las licencias retribuidas en la forma y condiciones que a continuación se expresan:

* Veinte días naturales en caso de matrimonio o unión de pareja de hecho registrada en Oficina Pública. Cuando el acontecimiento se produzca dentro de período vacacional, éste se considerará interrumpido; para ello, el trabajador/a deberá comunicarlo a la empresa al menos con diez días de antelación.

* Un día laborable en caso de matrimonio de hijos y hermanos, así como Primera Comunión de hijos, siempre que la celebración coincida con día laborable o dos días para el caso de que el matrimonio se celebre fuera de la localidad.

* Un día laborable por bautizos de hijos, siempre que la celebración coincida con un día laborable.

* Cinco días laborables por nacimiento de hijo, ampliables a 7 días naturales en caso de que éste tuviera lugar fuera de la localidad.

* Cuatro días laborables por el fallecimiento del cónyuge o pareja, debidamente registrada en oficina pública, padres e hijos.

* Tres días laborables por el fallecimiento de padres políticos, hijos políticos o hermanos políticos.

* Dos días laborables por el fallecimiento de familiar en segundo grado por afinidad o consanguinidad y tres si se produce fuera de la localidad.

* Cuatro días laborables por enfermedad grave entendiéndose por tal aquella cuya hospitalización dura veinticuatro horas o más del cónyuge o pareja, registrada en oficina pública, padres, hijos, hermanos y padres políticos, ampliables a siete días naturales en caso de precisar desplazamiento fuera de la provincia o en caso de que revista extrema gravedad. Si la hospitalización durase menos de veinticuatro horas la licencia será de un día.

* Dos días laborables por enfermedad grave de abuelos y nietos, ampliados a 4 días naturales en caso de precisar desplazamientos.

* En caso de ingreso en Hospital de un familiar del trabajador/a, de los incluidos en su cartilla de la Seguridad Social, y siempre que el ingreso durante un mínimo de 3 horas, el trabajador/a tendrá derecho a licencia del día del ingreso.

* El trabajador/a dispondrá del tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, avisando con la suficiente antelación.

* Dos días por traslado de domicilio habitual.

PERMISO ESPECIAL NO RETRIBUIDO: La empresa, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá conceder a los trabajadores/as con más de un año de antigüedad hasta 10 días de permiso no retribuidos al año. El ejercicio de este derecho no debe entorpecer el normal funcionamiento del servicio, no pudiendo coincidir simultáneamente en esta situación más de dos trabajadores/as ni acumularlos al período de vacaciones.

ASUNTOS PROPIOS:

A la firma del convenio, el personal que permanezca en alta en la empresa durante un año tendrá derecho al disfrute de cuatro días de asuntos propios. Los trabajadores/as con contrato inferior a un año disfrutarán estos días de manera proporcional a la duración de su contrato.

El disfrute de los mismos estará supeditado en todo momento a las necesidades del servicio, garantizando un mínimo de personal por equipo.

CAPÍTULO VII EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 28º.- EXCEDENCIAS. 1.- Los supuestos de excedencia forzosa previstos en la Ley darán lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó la excedencia, perdiéndose el derecho si se solicita transcurrido ese plazo. En este último supuesto, si existiese un trabajador/a con contrato de interinidad ocupando el puesto de trabajo del excedente, pasaría a fijo en la empresa, con una antigüedad desde el inicio del período de interinidad.

2.- La excedencia voluntaria, podrá ser solicitada por cualquier trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa. Dicha excedencia podrá ser por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a cuando hubieran transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3.- Si el trabajador/a no solicitara el reingreso con un plazo mínimo de treinta días de antelación a la fecha efectiva de reincorporación a la contrata, perderá su puesto en la misma, siendo admitido inmediatamente en el caso de cumplir tal requisito en el mismo puesto y categoría.

4.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, so dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de le empresa. Durante dicho período queda terminantemente prohibido trabajar por cuenta propia o ajena y el incumplimiento ocasionará la pérdida del derecho al reingreso.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeño actividad retribuida. En el caso de que este derecho sea generado por dos o más trabajadores/as respecto del mismo sujeto causante, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante dicho período queda terminantemente prohibido trabajar por cuenta propia o ajena y el incumplimiento ocasionará la pérdida del derecho al reingreso.

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

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 4.- será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO VIII FALTAS Y SANCIONES.

ARTÍCULO 29º.- FALTAS Y SANCIONES. En cuanto a la facultad sancionadora de la Empresa, graduación de las faltas, su sanción y prescripción de las mismas, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V del Convenio Estatal de Jardinería.

CAPÍTULO IX ACCIÓN SOCIAL.

ARTÍCULO 30º.- COMPENSACIÓN EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL. 1.- En caso de incapacidad temporal por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador/a la diferencia entre las prestaciones económicas que perciba de la Entidad aseguradora y sus percepciones reales establecidas en la tabla salarial de este Convenio.

2.- Igual compensación percibirá el trabajador/a en los casos de incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral cuando requiera hospitalización para su tratamiento, mientras dure ésta y en el período de convalecencia, siempre y cuando el ingreso hospitalario sea superior a 48 horas.

3.- En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral que no requiera hospitalización, la empresa complementará hasta el 100% de sus percepciones económicas reales establecidas en la tabla salarial de este convenio, con excepción del plus transporte, desde el primer día de incapacidad temporal, siendo aplicables estos complementos solo en el caso de no haber tenido ninguna baja durante los doce meses anteriores y con la excepción mencionada anteriormente relativa al plus transporte.

4.- Por percepciones reales se entiende la retribución mensual normal percibida por el trabajador/a con exclusión expresa de horas extraordinarias u otros conceptos no percibidos en jornada normal y no previstos en las Tablas Salariales que se adjuntan como Anexo, además de la excepción del plus transporte prevista en el apartado anterior.

5.- La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a, mediante reconocimiento a cargo del personal médico. La negativa del trabajador/a a dichos reconocimientos determinará la suspensión de los complementos a que hace referencia este artículo. Dichos reconocimientos se llevarán a cabo en todo momento respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.

ARTÍCULO 31º.- SEGURO DE MUERTE E INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE. 1.- La empresa se obliga a formalizar a su cargo, una póliza de Seguro Colectivo con las siguientes contingencias y sumas aseguradas:

- Muerte por Accidente Laboral o Enfermedad Profesional:	35.288,58€
- Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional:	35.288,58€
- Incapacidad Permanente Total para la profesión Habitual por accidente de trabajo o Enfermedad Profesional:	11.751,25€

2.- Para los trabajadores/as a tiempo parcial los capitales a cubrir serán en todos los casos del 50% de los citados en el punto 1.

3.- Las cantidades previstas en el presente artículo permanecerán invariables durante la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 32º.- CONDUCTORES. 1.- En el caso de que, a un conductor, realizando su cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo funciones que le hayan sido encomendadas, le fuera retirado el permiso de conducir, la empresa le acoplará a otra categoría por un tiempo no superior a seis meses, siempre que la sanción no se deba a imprudencia temeraria constitutiva de delito ni a embriaguez o toxicomanía, respetándose durante esos seis meses los emolumentos del conductor.

2.- Si transcurridos los seis meses, continuara el conductor sin permiso de conducir, el trabajador/a pasará a la categoría propia del nuevo puesto, mientras dure esa situación, con la retribución de dicha categoría retornándole a su categoría de conductor cuando termine la sanción.

3.- La empresa se compromete a hacerse cargo, a través de la compañía de seguros, de las responsabilidades económicas de toda índole, tanto respecto de terceros como frente a la propia Empresa, de que puedan ser responsables los conductores de ésta por los accidentes que puedan producirse con los vehículos de la misma durante la ejecución del servicio, siempre que dichos accidentes no se deban a imprudencia constitutiva de delito o a embriaguez o toxicomanía del propio conductor.

ARTÍCULO 33º.- AYUDA ESCOLAR. 1.- La Empresa abonará como ayuda escolar la cantidad anual de 100 €. Dicha cantidad se abonará en el mes de septiembre, siendo necesaria la acreditación de estar matriculado antes del 31 de octubre de cada año.

2.- Para los trabajadores/as a tiempo parcial la cantidad a percibir por este mismo concepto será proporcional a la jornada realizada en relación con el importe que figura en el apartado 1.

3.- Las cantidades previstas en el presente artículo permanecerán invariables durante la vigencia del Convenio.

ARTÍCULO 34º.- MATRIMONIO Y NATALIDAD. 1.- La Empresa abonará en concepto de premio por matrimonio del trabajador/a la cantidad de 140 €.

2.- Asimismo, como premio por el nacimiento de un hijo, el trabajador/a percibirá las mismas cantidades señaladas en el apartado anterior

3.- Para los trabajadores/as a tiempo parcial la cantidad a percibir por este mismo concepto será proporcional a la jornada realizada en relación con los importes que figuran en los apartados 1 y 2 de este artículo.

4.- Las cantidades previstas en el presente artículo permanecerán invariables durante la vigencia del Convenio.

ART. 35º.- JUBILACIÓN. La jubilación, así como las posibilidades de jubilación anticipada o parcial se regularán según lo dispuesto en la legislación vigente y lo previsto en el convenio estatal de jardinería. Así mismo se establece una gratificación por permanencia en los términos recogidos en el convenio estatal, siendo sus importes:

A los 60 años.	3.300,00 €
A los 61 años.	3.000,00 €
A los 62 años.	2.650,00 €
A los 63 años.	2.300,00 €
A los 64 años.	2.000,00 €

CAPÍTULO X PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 36º.- PRINCIPIO GENERAL. Los trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo incumbiendo a la empresa el correlativo deber de protección frente a riesgos laborales, teniendo aquellos y ésta las obligaciones establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones reglamentarias de desarrollo.

ARTÍCULO 37º.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. Dada la actual plantilla de la empresa, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, el cual tendrá las competencias y facultades previstas en el artículo 39 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de las Personas Trabajadoras.

CAPÍTULO XI PRENDAS DE TRABAJO.

ARTÍCULO 38º.- PRENDAS DE TRABAJO. La empresa facilitará a todos los trabajadores/as las siguientes prendas de trabajo, que se entregarán el 14 de mayo las prendas de verano y el 1 de octubre las prendas de invierno:

EN VERANO
2 Camisetas de Verano.
2 Pantalones.
1 Prenda de Cabeza.
1 Par de Zapatos de verano.
Guantes de trabajo siempre que se necesiten.

EN INVIERNO
2 Camisetas de Invierno.
2 Pantalones.
2 Chaquetas.
1 Traje de agua.
1 Par de botas de agua.
1 Par de botas de faena.
1 Jersey.
1 Anorak cada dos años
Guantes de trabajo siempre que se necesiten.

En caso de deterioro de alguna de las prendas, la Empresa repondrá la misma, previa entrega de la deteriorada. La empresa procurará adecuar las tallas a las necesidades individuales de los trabajadores/as.

CAPÍTULO XII DERECHOS SINDICALES.

ARTÍCULO 39º.- DERECHOS SINDICALES. Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores/as, tendrán derecho a disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas de 20 horas, así como el resto de los derechos y garantías que establezca la legislación vigente.

ARTÍCULO 40º.- CUOTA SINDICAL. A petición de los trabajadores/as afiliados a un sindicato, la empresa, previa autorización de los mismos, descontará de las nóminas de forma mensual las cuotas de los trabajadores/as a su sindicato, debiendo ingresar dichas cantidades en una cuenta bancaria que al efecto designe el sindicato.

CAPÍTULO XIII DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 41º.- NORMAS SUPLETORIAS. En todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Estatal de Jardinería.

ARTÍCULO 42º.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO. 1.- Composición. - La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos por la parte sindical y dos por la representación Empresarial. Cualquiera de las partes podrá designar asesores cuando lo estime oportuno.

2.- Convocatoria. - La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, que comunicará a la otra el orden del día a tratar, poniéndose de acuerdo ambas sobre el lugar, día, y hora en que deba actuar. En todo caso dicha reunión se celebrará en un plazo máximo de 15 días desde la fecha de la petición.

3.- Acuerdos. - Los acuerdos o resoluciones adoptados por la Comisión de Interpretación del Convenio tendrán carácter vinculante. Si no se llegase a un acuerdo, ello no impedirá en ningún caso el ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las Autoridades Administrativas y Jurisdiccionales previstas en la normativa vigente.

4.- Funciones. - La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:
a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
c) Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.
d) Aquellas funciones que puedan derivarse de lo estipulado en el presente texto.

ARTÍCULO 43º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

1.- Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de profundizar en el desarrollo de las actividades formativas necesarias para la mejor adaptación de los trabajadores/as a la actividad profesional que realizan, entendiendo que la formación debe cumplir una función de adaptación permanente de mejora de las competencias y cualificaciones para fortalecer la situación de competitividad de las empresas y del empleo en las mismas y una función de promoción social y personal y de fomento de la empleabilidad de los trabajadores/as.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA.

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

A efectos meramente enunciativos, y en los términos y desarrollo vigentes de lo preceptuado en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en general y la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, atendiendo en cualquier caso a las posibles modificaciones, sustituciones, o derogaciones de la referida normativa pudiese sufrir a lo largo de la vigencia del convenio, se enumeran en la presente norma los siguientes apartados referentes a las materias antes mencionadas.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

Género neutro: Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización de la empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe, o debería saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Para la vigilancia, control y defensa de estas situaciones se creará un comité de vigilancia que se reunirá periódicamente o si la situación lo requiere de forma inmediata dicho comité estará compuesto por miembros del comité de empresa, así como por la/s persona/s que la empresa designe en representación de la misma.

No obstante, lo anterior, las partes manifiestan estar a lo establecido en el protocolo de acoso establecido en el plan de igualdad de URBASER, S.A.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

La Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres en el trabajo sea real y efectivo. Asimismo, la eliminación de las desigualdades entre unas y otros es un objetivo que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación. Por ello, se acuerda favorecer una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y que pueda ofrecer igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional.

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

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

Sistema de resolución de conflictos laborales en Andalucía. Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instará los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1.996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterá a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio Colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

Cláusula de empleo y contratación:

A la firma del presente acuerdo:

- 3 ascensos de Peón a Auxiliar jardinería, D. Mario Ruiz Chacón, D. Aaron Calderón y D. Juan Carlos Betanzos.
- Creación de la categoría de personal de oficios varios, con salario de jardinero, siendo asignada dicha categoría a D. Juan Alberto Panés.
- Se reconoce la categoría de oficial podador a D. Alfonso Rodríguez Marín.
- 1 vacante como jardinero, D. José Gómez Díaz y 1 vacante como oficial jardinero D. Jesús Rodríguez Álvarez.
- Ampliación de la plantilla indefinida en 2 personas trabajadoras más.
- Al inicio de la ampliación del servicio.
- Se ampliará en 3 personas trabajadoras más, la plantilla total de la empresa.
- Ampliación de la plantilla indefinida en 2 personas trabajadoras más.

A la puesta en marcha del nuevo servicio.

- 3 ascensos (jardinero y oficial), a determinar en función de las necesidades del nuevo servicio, establecidas en el nuevo pliego de condiciones.

DISPOSICION TRANSITORIA SEGUNDA

Estando prevista la licitación del nuevo servicio, al objeto de poder armonizar el convenio existente con las condiciones del nuevo pliego, las partes acuerdan que abrirán un proceso de modificación del presente convenio para adaptarlo a las nuevas necesidades.

DISPOSICION FINAL

En todo lo no regulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Jardinería vigente.

TABLA ORTO CHICLANA-JARDINERIA

2022 - 2023	11	11	11	11	1	1	1	1	1	1	11	1	1
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TOXICO	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	PAGA FIESTAS	PAGA VERDE	VACACIONES	SALARIO MES	(1)	(2)
OFICIAL JARDINERO	1.055,83	241,68	211,17	132,60	1.641,28	1.641,28	820,73	90,19	309,85	1.508,68	1.641,28	15,26	16,46
CONDUCTOR DIA	1.055,83	241,68	211,17	132,60	1.641,28	1.641,28	820,73	90,19	309,85	1.508,68	1.641,28	15,26	16,46
JARDINERO	1.029,43	224,21	205,89	132,60	1.592,13	1.592,13	796,13	90,19	309,85	1.459,53	1.592,13	14,81	15,97
AUXILIARJARDINERO	956,38	194,33	191,27	136,09	1.477,80	1.477,80	745,75	104,19	309,85	1.341,99	1.478,08	13,62	14,69
PEON JARDINERO	940,09	175,52	188,02	139,60	1.442,63	1.442,63	735,32	118,19	309,85	1.303,62	1.443,23	13,17	14,20

(1) HORA EXTRA LABORAL (2) HORA EXTRA FESTIVA

TABLA LEGAMO CHICLANA-JARDINERIA

2024	11	11	11	11	1	1	1	1	1	1	11	1	1
CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TOXICO	PLUS TRANSPORTE	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA MARZO	PAGA FIESTAS	PAGA VERDE	VACACIONES	SALARIO MES	(1)	(2)
OFICIAL JARDINERO	1.087,51	248,93	217,50	136,58	1.690,51	1.690,51	845,35	92,90	709,85	1.553,94	1.690,51	15,71	16,95
CONDUCTOR DIA	1.087,51	248,93	217,50	136,58	1.690,51	1.690,51	845,35	92,90	709,85	1.553,94	1.690,51	15,71	16,95
JARDINERO	1.060,32	230,93	212,06	136,58	1.639,89	1.639,89	820,01	92,90	709,85	1.503,31	1.639,89	15,25	16,45
AUXILIARJARDINERO	985,08	200,16	197,01	140,18	1.522,14	1.522,14	768,12	107,32	709,85	1.382,25	1.522,43	14,03	15,13
PEON JARDINERO	968,29	180,79	193,66	143,79	1.485,91	1.485,91	757,38	121,73	709,85	1.342,72	1.486,52	13,57	14,63

(1) HORA EXTRA LABORAL (2) HORA EXTRA FESTIVA
 Firmas.

N°168.126

CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO
 CADIZ

CONVENIO O ACUERDO: TRANVIA DE CÁDIZ A SAN FERNANDO Y CARRACA, S.L.

Expediente: 11/01/0222/2025
 Fecha: 03/10/2025
 Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
 Destinatario: LEOPOLDO PEREZ HERNANDEZ
 Código 11102102012025.

Visto el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANVIA DE CADIZ A SAN FERNANDO Y CARRACA S.A., suscrito por la representación de la misma y la de los trabajadores, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 04/09/2025, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1 /1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100 /2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

RESUELVE:
 Primero: Ordenar la inscripción del citado CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA TRANVIA DE CADIZ A SAN FERNANDO Y CARRACA 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 3 de octubre de 2025. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANVIA DE CÁDIZ A SAN FERNANDO Y CARRACA, S.A.
 CAPITULO I

Artículo 1º.- Ámbito de aplicación.- El presente Convenio Colectivo tendrá aplicación en las relaciones laborales entre la Empresa "TRANVÍA DE CÁDIZ A SAN FERNANDO Y CARRACA, S.A." y los productores y las productoras vinculados a la misma por contrato de trabajo. Siguiendo el criterio del informe aprobado por la Real Academia Española el uno de marzo del año 2.012 sobre "Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer", el uso genérico del masculino a lo largo de este texto articulado entendemos sirve para designar a los dos sexos.

Artículo 2º.- Vigencia.- La vigencia del presente Convenio será de cuatro años, comprendidos en el periodo desde el 1º de enero de 2.025 al 31 de diciembre del año 2.028, prorrogándose tácitamente de año en año si no es denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación, y se aplicará en todo su contenido mientras no se negocie un nuevo Convenio independientemente de la denuncia o terminación de su vigencia.

CAPITULO II
 Artículo 3º.-Clasificación profesional.- Grupos profesionales.- Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio están clasificados en cuatro grupos profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titulación que tenga la persona trabajadora, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Todos los puestos de trabajo de la empresa pueden ser desempeñados indistintamente por mujeres o por hombres.

Grupo profesional I:
 Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Todos los puestos de trabajo incluidos en este grupo se cubrirán por libre designación de la empresa.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:
 - Capacidad de ordenación de tareas.
 - Naturaleza del colectivo.
 - Número de personas sobre la que se ejerce el mando.
 Comprende:
 - Titulación a nivel de máster universitario en Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión. La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, las personas trabajadoras pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientada por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración), que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etcétera.
 - Los/as titulados/as a nivel de grado universitario, grado medio o conocimientos a nivel de Bachiller Superior y Maestría Industrial con formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:
 - Jefe/a de Servicio: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la empresa.
 - Ingeniero/a, Licenciado/a y Máster Universitario: Dependen de la Dirección, Jefe/a de Servicio o Jefaturas y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial..., etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.
 - Grado Universitario, Diplomado/a e Ingeniero/a Técnico/a: Dependen de la Dirección, Jefe/a de Servicio o Jefaturas y desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial..., etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.
 - Jefe/a de Negociado: El que con iniciativa y responsabilidad, bajo la dependencia de la Dirección o de la Jefatura de Servicio, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige y coordina la labor del departamento de administración de la Empresa, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.
 - Jefe/a de Tráfico: El que con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.
 - Jefe/a de Taller: El que, con la capacidad técnica precisa y dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicio, tiene a su cargo la dirección del taller con iniciativa y responsabilidad, ordenando, coordinando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia.
 - Inspector/a Jefe/a: Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección e inspecciona el servicio, dependiendo de la Dirección, Jefe/a de Servicio o Jefe/a de Tráfico.
 - Encargado/a de Taller: Es el que con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la Dirección, Jefe/a de Servicio o Jefe/a de Taller, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a talleres, controlando los trabajos.

Grupo profesional II:
 Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:
 Los trabajos de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son las personas trabajadoras manuales o intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificado, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

- Inspector/a: Bajo la directa coordinación del Jefe/a de Tráfico o Inspector/a Jefe/a tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la Empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores/as, conductores/as-perceptores/as y cobradores/as. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, comprobando horarios, frecuencias, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe/a inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.
- Conductor/a: Es el/la operario/a que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbanos de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al/ a la operario/a de taller cuando no tenga trabajo de conductor/a a efectuar. Asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.
- Conductor/a-perceptor/a: Es el/la operario/a que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el/la cobrador/a en el grupo siguiente.

Grupo profesional III:
Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el Grupo Profesional II, comprende a las personas trabajadoras manuales e intelectuales que en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de los departamentos o secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias del ámbito señalado.

- Se incluirán en este tercer grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:
- Cobrador/a: Es aquel/la operario/a que presta sus servicios en coches de uso público de regularidad de viajeros urbanos o interurbanos, teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta; deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando asimismo al/ a la conductor/a en la reparación de averías.
 - Oficial Administrativo- Operador/a Informático/a - Recaudador/a: El que dependiendo del Jefe/a de Negociado realiza sus funciones propias de administración o recaudación con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores/as de equipos informáticos y recaudadores/as.
 - Auxiliar Administrativo: Realiza, sin la autonomía del/de la Oficial administrativo, las funciones propias de la administración en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.
 - Ordenanza: El que dependiendo del Jefe/a de Negociado realiza labores de reparto y encargo dentro y fuera de las instalaciones de la Empresa y colabora en las tareas administrativas.

Grupo profesional IV:
Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que los grupos profesionales II y III, comprende a las personas trabajadoras manuales e intelectuales que, en el ámbito del mantenimiento, conservación y reparación del material móvil o no móvil de la empresa, y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de las secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias de los ámbitos señalados.

- Se incluirán en este grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:
- Jefe/a de Equipo: Bajo la dependencia del Jefe/a de Taller o Encargado/a de Taller toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios/as.
 - Oficial de talleres 1ª.: Se incluyen en esta categoría aquellos/as que, con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, mecánico/a, pintor/a, tapicero/a, electricista, chapista, soldador/a, etc.), realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.
 - Oficial de talleres 2ª.: Se incluyen en esta categoría a aquellos/as trabajadores/as que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánico/a, pintor/a, tapicero/a, electricista, chapista, soldador/a, etc.), adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de oficial de primera.
 - Oficial en formación: Se incluyen en esta categoría a aquellos/as trabajadores/as que con conocimientos teóricos del oficio (por ejemplo, mecánico/a, pintor/a, tapicero/a, electricista, chapista, soldador/a, etc.), adquiridos por su aprendizaje o formación, necesitan la práctica de los mismos para dominarlos. El tiempo que se estima normal como permanencia en esta función es de dieciocho meses.
 - Encargado/a de almacén: Con mayor responsabilidad y autonomía que el/la Oficial de almacén, se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa.

- Oficial de almacén: Es el trabajador/a que se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa. En aquellas empresas en donde exista encargado/a de almacén, desarrollarán sus funciones bajo la dependencia y órdenes de éste/a último.
- Las funciones enumeradas en cada grupo y categoría definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.
- Tablas de asimilación: Las antiguas categorías que ostentan las personas trabajadoras afectadas, se ajustarán a los grupos profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
Jefe/a de Servicio.	Inspector/a.	Cobrador/a.	Jefe/a de Equipo.
Máster Universitario Licenciado/a, Ingeniero/a.	Conductor/a.	Oficial administrativo- Operador/a informático/a- Recaudador/a.	Oficial talleres 1.ª
Grado Universitario Diplomado/a, Ingeniero/a Técnico/a.	Conductor/a -perceptor/a.	Auxiliar administrativo.	Oficial talleres 2.ª
		Ordenanza	Oficial en formación
Jefe/a de Negociado.			
Jefe/a de Tráfico.			
Jefe/a de Taller.			Encargado/a de almacén.
			Oficial almacén.
Inspector/a Jefe/a.			
Encargado/a Taller.			

El establecimiento de estos grupos no implica que la empresa cubra todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo, sino que dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

CAPITULO III

Artículo 4º.-Jornada.- La jornada laboral será de treinta y siete horas semanales; siempre en cómputo trimestral, para todas las secciones y personal de la Empresa; con un mínimo diario para los conductores-perceptores de seis horas treinta minutos y un máximo de siete horas cuarenta y cinco minutos, y para el resto del personal con un mínimo diario de seis horas cuarenta y cinco minutos y un máximo de ocho horas, en ambos casos para los contratados a tiempo completo. Cuando por necesidades de servicio la jornada de trabajo efectivo hubiera de prolongarse para los conductores-perceptores entre siete horas cuarenta y cinco y ocho horas treinta minutos, y para el resto del personal entre ocho horas y ocho horas treinta minutos como máximo, este exceso se abonará como horas extraordinarias. Esta prolongación de jornada será de carácter voluntario para el trabajador elaborándose una bolsa de carácter rotativo de aquellos trabajadores que presenten el correspondiente “parte solicitud” con un compromiso mínimo de permanencia de seis meses desde la fecha de solicitud que se prorrogará automáticamente por períodos iguales a menos que manifieste por escrito el trabajador lo contrario con dos meses de antelación. De dicha lista se dará conocimiento al Comité de Empresa cuando este lo solicite. En el supuesto de inexistencia de suficientes trabajadores adscritos a dicha bolsa los servicios se cubrirán mediante el recurso a la contratación temporal vigente en cada momento.

Dicha jornada será continuada para todo el personal, excepto para mandos (Jefe de Servicio, Jefe de Taller, Jefe de Negociado, Jefe de Tráfico, Inspector-Jefe y Encargado de Taller) que podrán realizar jornada continuada o partida indistintamente de acuerdo con las necesidades del servicio.

El personal de Inspectores y Jefes de Equipo podrán acordar con la Empresa la realización de jornada partida en casos excepcionales.

También podrán realizar jornada partida, de modo rotativo, hasta un 5% de los servicios diarios de cada categoría profesional, redondeando en más hasta la unidad, los inspectores, conductores-perceptores, porteros-vigilantes y recaudadores, con un mínimo de cuatro horas en una de las partes. Este personal, cuando realice jornada partida, percibirá por los tiempos muertos comprendidos entre el final de una parte y el comienzo de la siguiente, una cantidad equivalente a dos euros y noventa y tres céntimos (2,93 euros) por cada hora de tiempo muerto. A partir del 1-01-2026 su compensación pasa a 6 euros /hora. De estos casos se dará conocimiento al Comité de Empresa cuando éste lo requiera.

En jornada continuada mayor de seis horas se disfrutará de un periodo de descanso de quince minutos, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo al compensarse con el plus del artículo 22º, procurando, si es posible, que dicho descanso se realice dentro de un periodo de tiempo comprendido entre dos horas antes y dos horas después de la mitad de la jornada de trabajo. Cuando por circunstancia del servicio el trabajador no pudiera disfrutar el corte de descanso en su horario estipulado la empresa procurará, en lo posible, su disfrute en los noventa minutos siguientes. Dicho periodo de descanso, cuando no se lleve a efecto, se considerará como mayor tiempo de trabajo. A partir del 1-01-2026 todos los servicios incluirán dentro de la jornada de trabajo 15 minutos de descanso que no se considerarán tiempo de trabajo efectivo. Los conductores perceptores tendrán tres minutos adicionales que se considerarán tiempo de trabajo efectivo. El servicio previo al descanso o a las vacaciones no terminará después de las 24:00 para todo el personal de la empresa.

Además de lo anterior los conductores-perceptores con esta jornada continuada tienen pausas durante el servicio cuya duración se estima en quince minutos. Estas pausas no se considerarán tiempo de trabajo efectivo y se compensará como las horas de presencia.

Para los conductores-perceptores, los servicios de jornada continuada en turno de mañana terminarán como máximo a las 16 horas y sólo se podrán prolongar después de dicha hora, en casos de urgente y perentoria necesidad; los del turno de tarde comenzarán a partir de las trece horas, treinta minutos, salvo casos de urgente y perentoria necesidad. Los servicios de dicho personal se nombrarán en régimen bisemanal, quedando supeditados a variaciones por causas excepcionales, necesidades del servicio o motivos no previsibles, de las que se dará conocimiento al Comité de Empresa cuando éste lo requiera. A los conductores-perceptores que sean relevados en lugar distinto a las proximidades de donde deban de realizar la entrega de recaudación se les computará, independientemente de la jornada, diez minutos en su cómputo trimestral. A los conductores- perceptores cuyo servicio empiece en Cádiz y termine en San Fernando, o viceversa, y el principio o el final del servicio fuera en horas sin servicio del servicio interurbano Cádiz-San Fernando, les será anotada una hora más de tiempo de trabajo en su cómputo trimestral.

Los servicios de jornada continuada de inspectores y porteros-vigilantes se regirán por las mismas normas de comienzo y terminación que se fijan para conductores-perceptores en el párrafo anterior.

La duración del descanso semanal será de dos días ininterrumpidos como mínimo para todo el personal.

El horario del personal de taller se establecerá de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité. Dicho acuerdo se plasmará en el cuadro horario correspondiente.

Artículo 5º.-Jornadas especiales.- En la Sección de Movimiento, los días 24 y 31 de diciembre se realizarán a las 21 horas las últimas salidas de los servicios en las cabeceras de cada línea, previa autorización de los Organismos competentes

Si es posible organizativamente y las necesidades del servicio lo permiten, el personal de talleres de turno de noche descansará la mitad de la plantilla la noche del día 24 y la otra mitad la noche del día 31.

Artículo 6º.-Vacaciones reglamentarias.- Todo el personal de la Empresa tendrá derecho al disfrute anual de un periodo de vacaciones de treinta días naturales, sin aumento de días por años de servicio; o a la parte proporcional correspondiente en los casos de nuevo ingreso o de baja en la Empresa.

En el caso de que el día de inicio de las vacaciones coincida con los días 1º de enero, 1º de mayo ó 1º de noviembre, y estos sean festivos, dicho periodo de vacaciones reglamentarias anuales se iniciará al día siguiente. En el caso de que por rotación de los descansos semanales entrasen diez días de descanso dentro del periodo de vacaciones reglamentarias se tendrá derecho a un día de descanso con la misma regulación para su concesión que los festivos trabajados.

Será retribuido en función del salario base correspondiente para cada año del presente Convenio, incrementado para todos los trabajadores con el “aumento por años de servicio” correspondiente (Artº. 10), la bolsa de vacaciones (Artº. 12) y el Plus especial de transporte (Art.º 13). Para los conductores-perceptores será retribuido además con los pluses para conductores-perceptores (Artº. 15) y el Quebranto de moneda (Art.º 18); para los inspectores con el plus para inspectores (Artº. 16); para el personal de talleres, con el plus taller (Artº. 17-B) y en su caso con el plus de conducción taller (Artº. 17-A); y para los recaudadores y porteros, con el plus para recaudadores y porteros (Artº. 17-B) y a los recaudadores con el Quebranto de moneda (Art.º 18).

La Empresa no se opondrá al cuadro rotativo de vacaciones que el Comité de los Trabajadores proponga a la Dirección de la misma quedando expresamente excluido el personal que ostente mando. Las listas correspondientes se confeccionarán en el mes de octubre de cada año.

Se excluirán en el cuadro de vacaciones para todo el personal los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre, excepto solicitudes. A partir del 1-01-2026 se incluye dentro de los meses excluidos de calendario de vacaciones el mes de marzo salvo solicitudes y a partir del 1-01.2028 se incluye el mes de octubre salvo solicitudes.

En el mes de diciembre podrá incluir la Empresa a los trabajadores que por cualquier circunstancia no hayan disfrutado sus vacaciones en las fechas previstas.

Artículo 7º.-Licencias.- Todo el personal podrá faltar al trabajo, con derecho a retribución como si de trabajo efectivo se tratara, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, por cualquiera de los motivos que a continuación se exponen:

1º.-Matrimonio del trabajador	16 días
2º.-Fallecimiento o enfermedad de carácter grave del cónyuge o “pareja de hecho”, padres, padres políticos, hijos, nietos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y abuelos políticos...	
a) Cuando el hecho ocurra en Cádiz o en San Fernando	3 días
b) Cuando el hecho ocurra en localidades distintas de las anteriores y a menos de 300 km	4 días
c) A más de 300 km	5 días
En los casos de fallecimiento se podrá sustituir el certificado por una declaración jurada del interesado en impreso facilitado a tal efecto por la Empresa.	

- A partir de la firma del Convenio este apartado queda redactado como sigue:

Fallecimiento del cónyuge o “pareja de hecho” y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad:	
a) Cuando el hecho ocurra en Cádiz o en San Fernando	3 días
b) Cuando el hecho ocurra en localidades distintas de las anteriores y a menos de 300 km	4 días
c) A más de 300 km	5 días
3º.-a) Hospitalización con intervención quirúrgica, incluidas las de importancia que se realizan en “hospital de día”, del cónyuge o “pareja de hecho”, padres, padres políticos, hijos y hermanos	1 día

-b) Hospitalización del cónyuge o “pareja de hecho”, hijos, padres, padres políticos:	
b.1) Cuando el periodo de hospitalización sea mayor de 24 horas	1 día
b.2) Cuando el periodo de hospitalización sea mayor de 48 horas	2 días
b.3) Cuando el periodo de hospitalización sea mayor de 72 horas	3 días

-A partir de la firma del Convenio este apartado queda redactado como sigue:

Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, nos remitimos expresamente a lo establecido en el artículo37 apartado 3 b) del estatuto de los Trabajadores.

4º.-Por aborto de la esposa o “pareja de hecho	4 días
5º.-Por matrimonio de hermanos o hijos	1 día
6º.-Por Primera Comunión o Bautizo de hijos	1 día
7º.-Por traslado de domicilio habitual	2 días
8º.-A) Por necesidades de atender asuntos propios de especial importancia, sin justificar, que no admitan demora	4 día/año
-B) Excepcionalmente por necesidad de atender asuntos personales de extrema gravedad, con justificación y si las necesidades del servicio lo permiten	1 día/año
A partir del 1-01-2013 el día contemplado en este apartado no necesitará justificación.	
La solicitud se realizará por escrito con la antelación posible y como mínimo con cinco días hábiles de oficina. La Empresa atendiendo a las necesidades del servicio concederá esta licencia, que no podrá ser disfrutada en una misma fecha por más de cuatro trabajadores teniendo en cuenta las solicitudes de festivos trabajados. Esta limitación de cuatro trabajadores afectará a los periodos con acumulación de actividad (Semana Santa, Carnavales, Regatas y eventos similares). Esta limitación se ampliará de cuatro a seis trabajadores fuera de los citados periodos, con un sistema para ordenar las solicitudes.	
9º.- Por el tiempo indispensable que se precise para el adecuado cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	

Artículo 8º.-Ascensos.- A efectos de ascensos en el taller e inspectores, el personal que desee presentarse efectuará exámenes de aptitud en plazo de tres meses desde la fecha de la convocatoria. Formará parte del tribunal un miembro del Comité de Empresa con voz y voto.

CAPITULO IV

Artículo 9º.-Salarios.- Se establece la tabla de salario base correspondiente al año 2025 en el Anexo I de este Convenio.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

La estructura de conceptos económicos percibidos por los trabajadores será:

Conceptos salariales:
- Tiempos muertos (Art. 4º)
- Salario base (Art. 9º)
- Aumentos por años de servicio (Art. 10º)
- Gratificaciones de julio y Navidad (Art. 11º.A)
- Participación en beneficios/ Gratificación de marzo (Art. 11º.B)
- Bolsa de vacaciones (Art. 12º)
- Pluses para conductores-perceptores (Art. 15º)
- Plus para inspectores (Art. 16º)
- Pluses para personal de talleres y otros (Art. 17º)
- Plus de nocturnidad (Art. 19º)
- Plus descanso en jornada continuada (Art. 22º)
- Festivos, sábados y domingos trabajados (Art. 23º)
- Gratificación en jornadas especiales (Art. 24º)
Conceptos no salariales:
- Plus especial de transporte (Art. 13º)
- Plus de distancia (Art. 14º)
- Quebranto de moneda (Art. 18º)

Artículo 10º.- Aumento por años de servicio.- Los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido percibirán como complemento personal de “aumento por años de servicio” o antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicio prestado a la Empresa consistente como máximo en un cuatrienio y cinco quinquenios.

La cuantía anual de este complemento, a repartir entre doce meses y tres gratificaciones extraordinarias, será en euros año de:

Año	2025	2026	2027	2028	2029	2030
A los cuatro años	739,00	846,00	953,00	1.060,00	1.168,00	1.275,00
A los nueve años	1.477,00	1.692,00	1.906,00	2.121,00	2.335,00	2.550,00
A los catorce años	2.008,00	2.371,00	2.735,00	3.098,00	3.462,00	3.825,00
A los diecinueve años	2.677,00	3.161,00	3.646,00	4.131,00	4.615,00	5.100,00
A los veinticuatro años	3.346,00	3.952,00	4.558,00	5.163,00	5.769,00	6.375,00
A los veintinueve años	4.015,00	4.742,00	5.469,00	6.196,00	6.923,00	7.650,00

La fecha inicial del cómputo de "aumento por años de servicio" será la del ingreso del trabajador en la empresa, teniéndose en cuenta para dicho cómputo todo el tiempo de prestación de servicios en la empresa, cualquiera que sea la categoría en que se esté encuadrado, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que se haya percibido una remuneración incluidas vacaciones, licencias retribuidas y períodos de incapacidad temporal. Asimismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por desempeño de un cargo político o sindical. Por el contrario no se estimará el tiempo en que permanezcan en situación de excedencia voluntaria. El trabajador que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que compute desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos anteriormente obtenidos.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el cuatrienio o quinquenio.

No obstante aquellos trabajadores que vinieran percibiendo cantidades superiores por este concepto a la firma del presente convenio mantendrán este derecho a título personal como condición más beneficiosa.

Artículo 11º.-Gratificaciones extraordinarias.- Los trabajadores tienen derecho a las siguientes gratificaciones extraordinarias:

a) Gratificaciones de Julio y Navidad: La gratificación de Julio y la de Navidad se abonarán al personal el día uno, o día hábil posterior, de los meses de julio y diciembre, respectivamente; y consistirán cada una en 30 días del salario base establecido en el Anexo I, más el "aumento por años de servicio" que corresponda (Art. 10). El devengo de la gratificación de julio será del uno de julio del año anterior al 30 de junio del año de su abono efectivo y el devengo de la gratificación de Navidad será del uno de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año de su abono efectivo.

b) Participación en beneficios/ Gratificación de marzo: Se establece una paga de beneficios que se abonará dentro de la primera quincena del mes de marzo del año siguiente a su devengo en la cuantía de 30 días de salario base más el "aumento por años de servicio" que corresponda (Art. 10) liquidados sobre las cantidades (salario base y "aumento por años de servicio") que corresponda a cada trabajador, el día uno del referido mes de marzo. A partir del año 2026 cambia la denominación de la gratificación extraordinaria de "Participación en Beneficios" a "Gratificación de marzo" manteniendo fechas de pago y de devengo.

Las gratificaciones extraordinarias se devengarán proporcionalmente en función de los días de trabajo efectivo y al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o que cesase durante el mismo se le abonarán con idéntico criterio de proporcionalidad.

Artículo 12º.-Bolsa de vacaciones.- Al iniciar las vacaciones reglamentarias, cada trabajador de la plantilla vigente en 1º de enero del presente año percibirá por este concepto la cantidad de ochocientos diecisiete euros y cincuenta y seis céntimos (817,56 euros).

Dicha percepción se devengará proporcionalmente en función de los días de trabajo efectivo del año natural y se regularizará de ser necesario al pagar la gratificación de Navidad. En los casos de nuevo ingreso y de baja en la Empresa, regirá para esta percepción la misma norma de proporcionalidad que para el disfrute de las vacaciones reglamentarias.

El personal que cause baja por I.T. (enfermedad o accidente) dentro del año natural y coincida dicha situación con la fecha prevista para disfrutar las vacaciones reglamentarias, tendrá derecho a percibir la parte proporcional correspondiente de la bolsa de vacaciones de ese año, que se abonará con la mensualidad del mes de diciembre.

Artículo 13º.-Plus especial de transporte.- Teniendo en cuenta la elevación de los gastos de transporte en general que incide en los propios trabajadores de esta Empresa y a fin de ayudarles y compensarles en los mismos, se establece este Plus de Transporte con tal carácter y dirigido exclusivamente a dicho fin, teniendo en su consecuencia condición no salarial y quedando exento de cotización a la Seguridad Social.

Se abonará a todos los trabajadores de la Empresa. Para los conductores-perceptores en la cuantía de noventa y siete euros y setenta y cuatro céntimos (97,74 euros) mensuales. Para el resto del personal en la cuantía de ciento cincuenta euros y sesenta y cinco céntimos (150,65 euros) mensuales. Se percibirá durante el periodo de vacaciones reglamentarias, dichas cantidades mensuales se fijan para facilitar su cálculo y corresponden al prorrateo en doce mensualidades de las cantidades devengadas en los días de trabajo efectivo por un trabajador durante un año completo.

Artículo 14º.-Plus de distancia.- Al personal contratado reconociéndosele domicilio en localidad distinta a Cádiz o San Fernando, se le proporcionará medio de transporte o se le abonará plus de distancia a razón de seis céntimos de euro por kilómetro.

Artículo 15º.-Pluses para conductores-perceptores.-

A).- Plus de cobro.- Cuando el trabajador realice ambas funciones simultáneamente, percibirá un plus de doscientos sesenta y cinco euros y sesenta y seis céntimos (265,66 euros) mensuales bajo las mismas condiciones que se ha venido abonando últimamente, pero manteniendo el derecho a percibirlo cuando se abstenga de efectuar los cobros por necesidades de la Empresa.

Dicho "Plus de cobro" no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio. Se cobrará también durante el periodo de vacaciones reglamentarias.

B).- Plus tareas complementarias de incorporación al servicio, repostaje y entrega recaudación.- Como compensación del tiempo que inviertan los conductores-perceptores en efectuar las funciones propias relacionadas con los trabajos de la incorporación al servicio, el repostaje y la entrega de recaudación, percibirán un plus de ciento seis euros y noventa y tres céntimos (106,93 euros) mensuales, que no tendrá

repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio. Se cobrará también durante el periodo de vacaciones reglamentarias. El horario de servicio se fija por tanto desde la salida del autobús de cocheras hasta su entrada por la puerta de las mismas.

A partir del 1-07-2026 se elimina este plus y se establecen los siguientes tiempos para las tareas complementarias de incorporación al servicio, repostaje y entrega de recaudación que se consideraran tiempo efectivo de trabajo a añadir al horario de servicio: – Turno de mañana y de tarde con repostaje y entrega: 25 minutos.

– Si no se realiza el repostaje o se realiza la entrega en la caja del autobús se deducen cinco minutos del tiempo anterior.

Artículo 16º.-Plus para inspectores.- Como incentivo de calidad de trabajo y eficacia en el desempeño de las funciones y actividades propias y complementarias del inspector, entre las que se encuentra la conducción de autobuses y furgonetas, se establece este plus en la cuantía de ciento treinta y nueve euros y sesenta y seis céntimos (139,66 euros) mensuales, que se cobrarán también durante el periodo de vacaciones reglamentarias.

Dicho plus o incentivo no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias, ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio.

Artículo 17º.-Pluses para personal de talleres y otros.-

A).- Plus de conducción taller.- Al personal de talleres que dotado del correspondiente carnet conduzca autobuses o furgonetas de la Empresa, dentro o fuera del recinto de sus instalaciones, se le abonará la cuantía de treinta y seis euros y veintisiete céntimos (36,27 euros) mensuales si se conducen autobuses o furgonetas y de dieciocho euros y diez céntimos (18,10 euros) mensuales si solo se conducen furgonetas, se percibirá durante el periodo de vacaciones reglamentarias.

Dicho "Plus de conducción taller" no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio.

B).- Plus taller y recaudadores.- Al personal de talleres, recaudadores y porteros como incentivo a la calidad y a la polivalencia en las funciones se le abonará la cuantía de dieciocho euros y diez céntimos (18,10 euros) mensuales. Se cobrará también durante el periodo de vacaciones reglamentarias.

Dicho plus o incentivo no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias, ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio.

Artículo 18º.-Quebranto de moneda.- En concepto de quebranto de moneda los conductores-perceptores percibirán la cantidad de cincuenta y tres euros y trece céntimos (53,13 euros) mensuales. Se percibirá durante el periodo de vacaciones reglamentarias, dicha cantidad mensual se fija para facilitar su cálculo y corresponde al prorrateo en doce mensualidades de las cantidades devengadas en los días de trabajo efectivo durante un año completo.

Los agentes recaudadores percibirán el quebranto de moneda a razón del 0,5 por mil del importe de lo que cobren o recauden mensualmente, con un mínimo de sesenta céntimos de euro.

Artículo 19º.-Plus de nocturnidad.- El personal que realice jornada nocturna de trabajo superior a seis horas, percibirá un plus del 25% calculado sobre el salario base del Anexo I, más "aumento por año de servicio" que corresponda (Art.10).

Para el resto del personal, las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 25 por 100 sobre el salario base.

Artículo 20º.-Horas extraordinarias.- Las partes firmantes acuerdan mantener el objetivo de evitar la realización de horas extraordinarias. No obstante se mantiene el compromiso de todos los trabajadores de realizarlas por razón de situaciones excepcionales, imprevistas, inevitables o causas similares a las que pueden originarlas en la actualidad. También se considerará como horas extraordinarias el tiempo que exceda entre siete horas y cuarenta y cinco minutos y ocho horas treinta minutos la jornada de trabajo efectivo de los conductores-perceptores, y entre ocho horas y ocho horas y treinta minutos la jornada de trabajo efectivo del resto del personal.

Las horas extraordinarias realizadas se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido en el trimestre siguiente a su realización si así lo solicita el trabajador, o se abonarán siendo el valor económico de cada hora extraordinaria de dieciséis euros y cincuenta y un céntimos por hora por todos los conceptos (16,51 euros/hora).

Artículo 21º.-Horas de presencia.- Atendiendo a las peculiaridades del servicio se considerarán horas de presencia los excesos de jornada que pudieran producirse sobre el cómputo de jornada efectiva pactada en el presente Convenio así como las realizadas por razones de averías, de expectativa del conductor-perceptor, de paralizaciones del servicio por motivos de huelgas, manifestaciones, cabalgatas y procesiones. También tendrá la misma compensación que las horas de presencia los quince minutos que se estima que tienen de pausas durante el servicio los conductores-perceptores con más de seis horas de jornada continuada al no considerarse tiempo de trabajo efectivo. Lo anterior se podrá aplicar al resto del personal, no considerándose tiempo de trabajo efectivo quince minutos de pequeñas pausas que se estima se producen en las jornadas continuadas mayores de seis horas.

Los servicios que no comiencen y no terminen en cocheras (es decir cuyos relevos se produzcan en las cabeceras de línea) tendrán una compensación de treinta minutos de hora de presencia. El apartado anterior y este se aplicará independientemente de la jornada y podrá ser acumulable en descansos para todo el personal como se regula en el párrafo siguiente.

Las horas de presencia realizadas se compensarán por tiempo equivalente de descanso retribuido si así lo solicita el trabajador pudiéndolas acumular para ser disfrutadas con la misma mecánica de solicitud y concesión que los días de asuntos propios (Art.7º, apart. 8º), o se abonarán siendo el valor económico de cada hora de presencia de catorce euros y setenta y siete céntimos por hora (14,77 euros/hora). Se fija un máximo de ciento ochenta horas de presencia por trabajador y año.

Artículo 22º.- Plus descanso en jornada continuada.- En compensación de haberse dejado de computar como trabajo efectivo los quince minutos de descanso en jornada continuada y de seguir realizándolo del mismo modo que en la actualidad, se

establece un plus de setenta euros y ochenta y cinco céntimos (70,85 euros) mensuales, que no se percibirá durante el periodo de vacaciones reglamentarias. A partir del 1-01-2026 la cuantía de este plus pasará a ochenta euros (80,00 euros) mensuales.

Este plus será de aplicación, exclusivamente, al personal que tenga asignada jornada continuada; y no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias, ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio.

Artículo 23º.-Festivos,sábados y domingos trabajados.-Cuando por necesidades del servicio se tengan que realizar trabajos en días festivos (doce fiestas nacionales y autonómicas y dos locales), se tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso.

El descanso compensatorio se asignará preferentemente en sábados, domingos, festivos o día de la semana que enlace con el descanso semanal. El trabajador podrá acumular hasta cinco festivos trabajados para elegir su fecha de disfrute, incluso de forma acumulada, comunicándolo por escrito con cinco días hábiles de oficina, no pudiendo disfrutar dicho descanso compensatorio, en una misma fecha, más de cuatro trabajadores teniendo en cuenta las solicitudes de licencias por días de asuntos propios. Esta limitación de cuatro trabajadores afectará a los periodos con acumulación de actividad (Semana Santa, Carnavales, Regatas y eventos similares) . Esta limitación se ampliará de cuatro a seis trabajadores fuera de los citados periodos, con un sistema para ordenar las solicitudes.

Al personal que trabaje los domingos se le abonará la cantidad de cuarenta y seis euros (46,00 euros /domingo), que a partir de la fecha de firma del Convenio pasará a cuarenta y ocho euros (48,00 euros /domingo), a partir del 1-01-2026 pasará a cincuenta euros (50,00 euros/domingo), a partir del 1-01-2027 pasará a cincuenta y dos euros (52,00 euros/domingo), y a partir del 1-01-2028 pasará a cincuenta y cuatro euros (54,00 euros/domingo)

Al personal que trabaje los sábados y festivos distintos de los tres de 25/12, 01/01 y 6/01, se le abonará la cantidad dieciséis euros (16,00 euros/sábado y festivo), que a partir de la fecha de firma del Convenio pasará a dieciocho euros (18,00 euros/sábado y festivo), a partir del 1-01-2026 pasará a veinte euros (20,00 euros/sábado y festivo), a partir del 1-01-2027 pasará a veintidós euros (22,00 euros/sábado y festivo), y a partir del 1-01-2028 pasará a veinticuatro euros (24,00 euros/sábado y festivo)

Al personal que trabaje los días 25/12, 01/01 y 6/01 se le abonará la misma cantidad que se fija para los domingos. No se acumulará con lo establecido en el apartado anterior para festivos, pero si para sábados y domingos.

En caso de coincidir en un mismo día estas compensaciones adicionales con la compensación por gratificación en jornadas especiales (artículo 24º) se mantendrá la más elevada de las dos.

La mencionada compensación económica no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias, ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio.

Artículo 24º.-Gratificación en jornadas especiales.- La Empresa gratificará a aquellos trabajadores que presten servicio en las fiestas de Carnaval, Semana Santa, Trofeo Ramón de Carranza, Velada de los Ángeles, Feria del Carmen y de la Sal en San Fernando, otras actividades extraordinarias organizadas por los Ayuntamientos, y otras actividades extraordinarias que generen una gran demanda/asistencia de viajeros con una compensación de cuatro euros y sesenta y nueve céntimos (4,69 euros) por cada hora de trabajo en que prolonguen o anticipen su horario habitual entre las 12 y 13:30 horas, entre las 16 y 17 horas, y entre las 23 y las 7 horas, y por cada hora de trabajo comprendida en estos periodos a aquellos que tengan asignado un servicio especial, con independencia de la retribución que les corresponda.

Esta compensación por hora a partir de la fecha de firma del Convenio pasará a seis euros (6,00 euros/hora), a partir del 1-01-2026 pasará a siete euros (7,00 euros/hora), a partir del 1-01-2027 pasará a ocho euros (8,00 euros/hora), y a partir del 1-01-2028 pasará a nueve euros (9,00 euros/hora)

Las compensaciones anteriores por hora se sustituyen por una compensación por día de catorce euros y cincuenta y un céntimos (14,51 euros/día) para los trabajadores que realicen en el Servicio Urbano de Cádiz los últimos turnos de tarde del 1º y 2º sábado de Carnaval, lunes festivo de Carnaval, Jueves y Viernes Santo; y en el Servicio Urbano de San Fernando los servicios especiales de Feria del Carmen y de la Sal. Esta compensación por día a partir de la fecha de firma del Convenio pasará a dieciséis euros (16,00 euros/día), a partir del 1-01-2026 pasará a dieciocho euros (18,00 euros/día), a partir del 1-01-2027 pasará a veinte euros (20,00 euros/hora), y a partir del 1-01-2028 pasará a veintidós euros (22,00 euros/día)

Adicionalmente a partir del 1-01-2026 se fijarán diez días especiales al año con una compensación diferenciada por su gran acumulación de demanda y con la siguiente compensación: La empresa gratificará a los trabajadores que presten servicio estos días de eventos especiales, teniendo en cuenta que para determinar el o los turnos afectados se tendrá en consideración el intervalo de 2 horas antes del comienzo del mismo y 2 horas después de la finalización, con:

Turno de mañana:	25,00 euros.
Turno de tarde:	35, 00 euros.
Horas nocturnas fuera de estos turnos entre las 01:00 y las 05:00 se compensarán con 15 euros/hora incluida nocturnidad.	

Dicha compensación económica, no tendrá repercusión de ninguna clase en cuanto al valor y pago de las horas extraordinarias, ni sobre ningún otro concepto retributivo del presente Convenio.

Artículo 25º.-Bonificación en billetes familiares.- La Empresa facilitará a los trabajadores tarjetas familiares para ser utilizadas por la esposa, esposo o “pareja de hecho” que viva bajo su mismo techo e hijos y familiares que vivan bajo su mismo techo y a expensas del trabajador, al objeto de que puedan viajar gratuitamente en las líneas urbanas que figuran en las correspondientes concesiones municipales. Para su utilización se presentará la correspondiente tarjeta familiar, entregando el conductor-perceptor un billete de canjeo a efectos de control. Las tarjetas de identidad familiar se rigen por las condiciones que figuran al dorso y deberán renovarse aquellas en las que el beneficiario no sea fácilmente reconocible en la fotografía.

Para el servicio interurbano " Cádiz - San Fernando", se concederán a cada trabajador de la Empresa hasta un total de doscientos veinte billetes anuales, con

una bonificación en cada billete igual al precio del mismo. Dichos billetes familiares se solicitarán por el trabajador dentro del año natural correspondiente. Con la misma bonificación, la Empresa facilitará a los hijos de los trabajadores que vivan bajo su mismo techo y a sus expensas, los billetes necesarios para desplazarse a Cádiz por motivos de estudios que no puedan realizar en la localidad de San Fernando. Este extremo se justificará adecuadamente y dichos billetes sólo podrán utilizarse para tal fin.

La viuda o viudo e hijos de los trabajadores en activo que fallezcan mantendrán estos beneficios en las mismas condiciones que los hubieran disfrutado en caso de no producirse el fallecimiento y hasta que contraigan nuevas nupcias. De forma excepcional a partir de la fecha de firma del Convenio a los trabajadores de la empresa que pasen a jubilado a los 64 ó 65 años y a aquellos mayores de 55 años que pasen a pensionista habiéndose distinguido por su labor en la empresa, así como a su esposa, esposo o “pareja de hecho”, que viva bajo su mismo techo, se le facilitará una tarjeta para que puedan viajar gratuitamente en las líneas urbanas que figuran en las correspondientes concesiones.

Artículo 26º.-Incrementos salariales y revisiones salariales años 2.026, 2027 y 2028

A).- Incrementos salariales años 2.026, 2027 y 2.028.-

Año 2.026.- El día uno de enero de 2.026 se incrementarán en la cifra de la tasa de variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) final del año 2025 establecido por el INE las cantidades especificadas en los artículos y anexos del presente Convenio que a continuación se detallan:

Artículo 4º.- Tiempos muertos
Artículo 9º.- Tabla salarios, anexo I.
Artículo 12º.- Bolsa de vacaciones.
Artículo 13º.- Plus especial de transporte.
Artículo 14º.- Plus de distancia
Artículo 15º A) y B).- Pluses para conductores-perceptores
Artículo 16º.- Plus para inspectores
Artículo 17º.- Pluses para personal de talleres y otros
Artículo 18º.- Quebranto de moneda
Artículo 20º.- Horas extraordinarias.
Artículo 21º.- Horas de presencia.
Artículo 28º.- Premios, apartados A) y B)
Artículo 32º.- Seguridad y Salud Laboral
Claúsulas adicionales cuarta y quinta.

Año 2.027.- El día uno de enero de 2.027 se incrementarán en la cifra de la tasa de variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) final del año 2026 establecido por el INE las cantidades especificadas en los artículos y anexos del presente Convenio que a continuación se detallan:

Artículo 4º.- Tiempos muertos
Artículo 9º.- Tabla salarios, anexo I.
Artículo 12º.- Bolsa de vacaciones.
Artículo 13º.- Plus especial de transporte.
Artículo 14º.- Plus de distancia
Artículo 15º A) y B).- Pluses para conductores-perceptores
Artículo 16º.- Plus para inspectores
Artículo 17º.- Pluses para personal de talleres y otros
Artículo 18º.- Quebranto de moneda
Artículo 20º.- Horas extraordinarias.
Artículo 21º.- Horas de presencia.
Artículo 28º.- Premios, apartados A) y B)
Artículo 32º.- Seguridad y Salud Laboral
Claúsulas adicionales cuarta y quinta.

Año 2.028.- El día uno de enero de 2.028 se incrementarán en la cifra de la tasa de variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) final del año 2027 establecido por el INE las cantidades especificadas en los artículos y anexos del presente Convenio que a continuación se detallan:

Artículo 4º.- Tiempos muertos
Artículo 9º.- Tabla salarios, anexo I.
Artículo 12º.- Bolsa de vacaciones.
Artículo 13º.- Plus especial de transporte.
Artículo 14º.- Plus de distancia
Artículo 15º A) y B).- Pluses para conductores-perceptores
Artículo 16º.- Plus para inspectores
Artículo 17º.- Pluses para personal de talleres y otros
Artículo 18º.- Quebranto de moneda
Artículo 20º.- Horas extraordinarias.
Artículo 21º.- Horas de presencia.
Artículo 28º.- Premios, apartados A) y B)
Artículo 32º.- Seguridad y Salud Laboral
Claúsulas adicionales cuarta y quinta

B).- Revisiones salariales años 2026, 2027 y 2028.

Año 2.026.- En el caso de que la cifra de la tasa de variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) final del año 2026 establecido por el INE al 31 de diciembre de 2.026 fuera superior a la cifra de la tasa de variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) final del año 2025 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primero de enero de 2.026, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia o base las cantidades vigentes a 31-12-2.025, de los mismos artículos relacionados en el apartado anterior de Incremento salarial del año 2026. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2027.

Año 2.027.- En el caso de que la cifra de la tasa de variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) final del año 2027 establecido por el INE al 31 de diciembre de 2.027 fuera superior a la cifra de la tasa de variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) final del año 2026 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primero de enero de 2.027, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia o base las cantidades vigentes a 31-12-2.026 de los mismos artículos relacionados en el apartado anterior de Incremento salarial del año 2027. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2028.

Año 2.028.- En el caso de que la cifra de la tasa de variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) final del año 2028 establecido por el INE al 31 de diciembre de 2.028 fuera superior a la cifra de la tasa de variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) final del año 2027 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efecto de primero de enero de 2.028, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia o base las cantidades vigentes a 31-12-2.027 de los mismos artículos relacionados en el apartado anterior de Incremento salarial del año 2028. La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2029.

CAPITULO V

Artículo 27º.-Uniformes.- Los uniformes que viene obligada la Empresa a proporcionar a los empleados que contrate a su servicio, se compondrán de las siguientes prendas:

Para conductores-perceptores, recaudadores, porteros y ordenanza:

Uniforme de invierno.- Dos camisas de manga larga, jersey, pantalón y cazadora de tela, con duración de dos temporadas. Podrá solicitarse el cambio de la cazadora de tela por un anorak.

Uniforme de verano.- Dos camisas de manga corta y un pantalón, con duración asimismo de dos temporadas.

Para Inspectores:

Uniforme de invierno.- Dos camisas de manga larga, corbata negra, jersey, pantalón y americana con duración de dos temporadas; un anorak para cuatro temporadas.

Uniforme de verano.- Dos camisas de manga corta, corbata negra, pantalón y americana con duración de dos temporadas.

Para personal de talleres:

Dos pantalones, dos camisetas de manga larga, dos camisetas de manga corta, una sudadera y un par de zapatos de seguridad que cumplan las normas establecidas para este tipo de calzado, con duración de un año, y un chaleco con duración de dos años.

Se considerarán como fechas de iniciación del periodo de vida de los uniformes, ropa de trabajo y calzado de seguridad, las siguientes teniendo en cuenta que de no serle necesario al empleado no se le suministrará en las fechas señaladas para evitar una acumulación innecesaria:

- Para uniformes de invierno: día 1º de octubre.

- Para uniformes de verano: día 1º de mayo.

- Para la ropa de trabajo de taller: pantalón, calzado de seguridad y camisetas de manga corta el día 1º de mayo; y pantalón, camisetas de manga larga, sudadera y chaleco el día 1º de septiembre.

No se tendrán en cuenta las vacaciones reglamentarias a los efectos de prorrogar los periodos de duración fijados para el uso de los uniformes, ropa de trabajo y calzado de seguridad; ni las situaciones de baja por enfermedad y accidente laboral hasta un máximo de treinta días.

Artículo 28º.-Premios.-

A).- De constancia en el servicio.- Los trabajadores que careciendo de anotación por falta grave en su expediente, no hayan faltado al trabajo más de veinte días por enfermedad o accidente laboral en el transcurso de cinco años consecutivos de permanencia en la Empresa, percibirán un premio de noventa y dos euros y sesenta y dos céntimos (92,62 euros).

Estos premios se concederán una sola vez, cada cinco años, a un mismo empleado.

Los periodos quinquenales se computarán a partir del día 1º de enero del año siguiente al de su ingreso, salvo que éste se hubiera producido dentro del primer trimestre del año, en cuyo caso se le computará dicho año como completo. Se mantiene la fecha de 1º de enero de 1.967 como la de iniciación de estos premios.

Su pago lo realizará la Empresa en la nómina de septiembre del año siguiente a aquel en que cada trabajador cumpla el correspondiente periodo quinquenal.

B).- De fidelidad a la Empresa.- Por un importe de ciento ochenta euros y diecinueve céntimos (180,19 euros) que percibirán los trabajadores por cada veinticinco años ininterrumpidos de servicio en la Empresa.

Estos premios se concederán una sola vez, cada veinticinco años, a un mismo empleado.

Su pago se realizará en la nómina de septiembre, fijándose como fecha tope para el cómputo de los veinticinco años, anterior a cada liquidación anual, la del 31 de agosto.

C).- De jubilación.- El personal que pase a la situación de jubilado a partir de los 65 años, percibirá en concepto de "Premio de Jubilación", el importe de dieciséis días de salario base concertado en el Art. 9º del presente Convenio, más el "aumento por años de servicio" correspondiente (Art. 10º), por cada cinco años de permanencia en la Empresa o fracción igual o superior a tres años.

La cuantía máxima de estos premios se fija en noventa días de salario base (Anexo I) más "aumento por años de servicio" correspondiente (Art.10º).

Artículo 29º.-Ayuda económica por enfermedad o accidente de trabajo.- En los casos de baja por I.T. derivada de enfermedad común, la Empresa abonará al trabajador la diferencia entre las prestaciones (subsídios) que le corresponda percibir y el 87 % de la base de cotización por contingencias comunes a partir de los siguientes plazos:

- Con hospitalización, desde el primer día

- Sin hospitalización, desde el decimocuarto día

En los casos de baja por I.T. derivada de accidente de trabajo, la Empresa abonará al trabajador la diferencia entre las prestaciones (subsídios) que le corresponda percibir y el 100% de la base de cotización por contingencia de accidente de trabajo desde el primer día, con o sin hospitalización.

En los tres primeros días de baja por I.T. derivada de enfermedad común la Empresa abonará al trabajador el 65% de la suma de su salario base diario más "aumento por año de servicio" que corresponda (Art. 10º).

Artículo 30º.-Jubilación especial a los 64 años.- En tanto resulte aplicable esta modalidad el trabajador que desee acogerse a la jubilación especial regulada por el R.D. 1194/1985, de 17 de julio, lo solicitará por escrito con siete meses de antelación a la fecha en que cumpla los 64 años, sustituyéndose los empleados jubilados por otros trabajadores desempleados, pudiendo ser estos de distinta categoría profesional que la de los jubilados.

Artículo 31º.-Jubilación parcial y contrato de relevo.- La modalidad contractual prevista en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo (artículo 12.6), se concertará entre el trabajador y la empresa de acuerdo con las normativas que en cada momento sea aplicable, y específicamente la previsión contenida en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en la redacción dada por el R.D. Ley 5/2013 de 15 de marzo (Resolución 20 marzo de 2014 de la D.G. del INSS que aprueba relación de empresas afectadas por la disposición final).

Si algún trabajador estuviera interesado en acogerse a la jubilación anticipada se le aplicarán las condiciones que se pactaron en la reunión de Comité de Empresa de 13-07-2.007

Artículo 32º.-Seguridad y salud laboral.- El Comité de Seguridad y Salud, constituido de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes del personal y con la representación de la Empresa, velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de seguridad y salud laboral. Asimismo potenciarán las acciones técnico-preventivas en favor de la salud de los trabajadores que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por consiguiente preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica, la Empresa realizará las gestiones necesarias para que los trabajadores puedan hacerse una revisión médica anual, revisión que se llevará a cabo fuera de la jornada de trabajo. Los trabajadores que pasen el reconocimiento médico anual percibirán una compensación económica de doce euros y noventa y ocho céntimos (12,98 euros). El Comité paritario de Seguridad y Salud laboral arbitraré la posibilidad de otras alternativas referentes al tema de la revisión médica.

Artículo 33º.-Seguro Colectivo de Vida.- La Empresa contratará Póliza de Seguro Colectivo de Vida para todos los empleados de la misma, cubriendo las siguientes contingencias y capitales:

Contingencias:

a).- Fallecimiento por cualquier causa

b).- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.

c).- Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Capitales:	Euros
1).- Para trabajadores que no hayan cumplido 55 años.	40.000,00
2).- Para trabajadores con más de 55 años	24.000,00

La cobertura de las contingencias señaladas en los epígrafes b) y c) son incompatibles entre sí.

Al personal de nuevo ingreso se le incluirá en la póliza de este seguro una vez superado el periodo de prueba.

En ningún caso asumirá la Empresa la responsabilidad directa del pago de los capitales asegurados ni garantizará dicho pago al margen de la citada relación aseguraticia, salvo en el supuesto de que incumpliera su obligación de estar al día en el pago de las primas de la póliza correspondiente.

Si el día uno de enero del año 2.029 no se hubiera suscrito nuevo Convenio Colectivo, la vigencia de la póliza aseguradora se prorrogará hasta el momento de la firma del Convenio.

CAPITULO VI

Artículo 34º.-Acción Sindical.- La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no condicionará su empleo a que estén afiliados a una determinada Central Sindical, a que renuncien a su afiliación o a que no se afilien a ninguna.

Y en cuanto al derecho de representación colectiva, órgano de representación, competencias, capacidad y sigilo profesional, composición, elección y mandato, garantías y derechos de reunión, la Empresa se ajustará a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 61 al 68 y 77 al 81.

Los miembros del Comité dispondrán de un crédito de 30 horas sindicales al mes, que podrán ser acumulables cuatrimestralmente y ser transferidas parcial o totalmente de uno a otro miembro del Comité.

En cuanto a las Secciones Sindicales, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente teniendo en cuenta la plantilla de la Empresa.

CAPITULO VII

Artículo 35º.-Accidentes involuntarios.- En aquellos casos en que, eventualmente, los conductores con nueve meses de antigüedad en la categoría y en funciones propias del servicio que realizan, fueran privados del permiso de conducir

por Resolución de la autoridad competente, la Empresa se obliga a incorporarlos a un puesto de trabajo distinto para el que no sea necesario la legal posesión del mencionado permiso de conducir, durante el tiempo a que se extiendan los efectos de la sanción impuesta, sin que por dicho motivo queden reducidas las retribuciones de dichos trabajadores, con excepción de los pluses del artículo 15°.

No afectará lo previsto en el párrafo anterior, a aquellos conductores que se les retire el permiso de conducir con carácter definitivo.

Cuando el conductor sancionado no hubiere disfrutado las vacaciones reglamentarias, la Empresa podrá acordar que las disfrute dentro del periodo señalado para el cumplimiento de la sanción.

En los supuestos de que la privación del permiso de conducir se produjera por segunda y por tercera vez antes de haber transcurrido treinta meses entre cada sanción, o por cuarta vez en cualquier caso, la Empresa no vendrá obligada a ocupar al conductor en otro puesto de trabajo.

Las sanciones agravadas por reincidencia debidas a infracciones cometidas con anterioridad al ingreso del conductor en la empresa, se considerarán como si hubieran sido cometidas por vez primera y de acuerdo con la sanción temporal de intervención del permiso de conducir que corresponda por esa primera vez, a efectos del derecho a ocupar otro puesto de trabajo en la Empresa.

Artículo 36.-Excedencia especial.- Los conductores y conductores-perceptores fijos en plantilla y con un año de antigüedad como mínimo en la Empresa que durante la vigencia de este Convenio se vieran privados temporalmente del permiso de conducir, tendrán derecho a excedencia especial, con reserva del puesto de trabajo, por tiempo mínimo de seis meses y máximo de un año.

Esta excedencia se concederá de modo inmediato una vez solicitada por escrito por el trabajador y su reincorporación al puesto de trabajo tendrá que ser necesariamente dentro del plazo de diez días, contando desde la fecha en que finalice la excedencia. Transcurrido dicho plazo sin incorporarse, el derecho a reintegrarse quedará automáticamente sin efecto.

CAPITULO VIII

Artículo 37°.-Régimen disciplinario.-

Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes sin la debida justificación.
- El retraso o adelanto, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.
- La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- El no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.
- Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

- Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.
- Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.
- El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la grave reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.
- Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.
- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

- Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses.
- Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.
- La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.
- Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- El retraso de más de dos días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

i) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

m) El acoso sexual o acoso por razón de sexo, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del periodo de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones de servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse; suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical.

Cuando la empresa imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo y en el "Protocolo de prevención del acoso sexual y sexista" vigente.

Artículo 38°.-Pago de salarios.- Se efectuará con carácter general domiciliando el pago de nóminas en Banco o Caja de Ahorros que elija el trabajador. El pago de salarios se realizará el día uno del mes siguiente o el día hábil posterior en caso de festivo o domingo.

Si el Banco o Caja de Ahorros elegido fuese alguno de los que habitualmente realizan operaciones con la Empresa, ésta se compromete a que el percibo de haberes se produzca el mismo día de pago y sin que ello suponga costo alguno a cargo del trabajador. En el supuesto de que se eligiera cualquier otra entidad bancaria, la Empresa procurará mantener estas condiciones, pero sin responsabilizarse de los gastos bancarios que pudieran producirse.

Artículo 39°.-Nuevas contrataciones.- Siempre que la empresa mantenga su nivel actual de plantilla, antes del 01-01-2026 se realizarán nueve nuevas contrataciones indefinidas que podrán ser a tiempo parcial con un mínimo del setenta y cinco por ciento

de la jornada normal. Además, y en las mismas condiciones señaladas anteriormente, antes del 01-07-2027 se realizarán once nuevas contrataciones indefinidas, y antes del 1-07-2028 se realizarán otras ocho nuevas contrataciones indefinidas.

Artículo 40º.- Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Se constituye la Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Vigilancia, actuando como parte de la misma tres personas designadas por la representación de la Empresa y tres designadas por la representación de los Trabajadores, independientemente de los asesores jurídicos, laborales o sindicales, que actuarán con voz pero sin voto, que cada parte designe cuando así lo estimen conveniente.

La Comisión Mixta Paritaria está para el cumplimiento de lo establecido en este Convenio, así como para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo regulado en el mismo o de la Legislación Vigente en cada momento en relación con lo pactado. Expresamente las partes negociadores dotan a esta Comisión Paritaria de competencias para que en el supuesto de sucesión de empresas adapte el presente Convenio Colectivo a la nueva situación y para que desempeñe las funciones de Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria, en el plazo de cinco días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el Acta de la misma a los interesados, dónde se recogerá la posición mantenida en dicha reunión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los Órganos de la Jurisdicción Social o aquellos otros que todas las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia, en caso de acuerdo, tendrá los mismos efectos de aplicación que los establecidos en el Convenio Colectivo.

La convocatoria de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de diez días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

El domicilio de la Comisión Paritaria se establece en el de la Empresa "Tranvía de Cádiz a San Fernando y Carraca, S.A." en Cádiz, calle El Bosque s/n.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las cuestiones económicas del presente Convenio sólo tendrán efecto retroactivo para el personal que pertenezca a la plantilla de la Empresa en el día de hoy; y para los jubilados, a partir del día uno de enero del año 2.025.

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Durante la vigencia de presente convenio se realizarán en el departamento de taller, dada la magnífica tarea que viene desarrollando el personal, cuatro promociones antes del 31-12-2027, cuatro promociones antes del 31-12-2028 y una contratación indefinida a 31-12-2026. Igualmente, a 31-12-2026 se realizará un ascenso en la oficina de auxiliar administrativo a administrativo.

Antes del 31-12-2027 se terminará el desarrollo y la puesta en servicio del portal del trabajador.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

Se mantiene la bolsa de conductores-perceptores e inspectores voluntarios a la que solicitarán adscribirse los trabajadores fijos que deseen descansar más sábados y domingos cuando existan posibilidades.

El cambio de turno bisemanal se realizará en sábados y domingos.

CLÁUSULA ADICIONAL CUARTA

A los conductores-perceptores que realicen el servicio especial buhobús se les computará la jornada real realizada menos dos horas, siendo retribuidas estas dos horas por todos sus conceptos a veinte euros y sesenta céntimos cada una (20,60 euros/hora). Las horas computadas devengarán un plus especial “búho” por hora de siete euros y ochenta y tres céntimos (7,83 euros/hora) que incluye todos los conceptos de Convenio. El servicio se realizará de forma rotativa por los que hayan presentado el correspondiente parte de solicitud, siempre que estos sean suficientes.

CLÁUSULA ADICIONAL QUINTA

A los conductores-perceptores, inspectores y personal de taller con contratos indefinidos que realicen y aprueben el curso para la obtención del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) se les compensará el tiempo empleado con la cantidad de doscientos ochenta y ocho euros y cuarenta céntimos (288,40 euros), o a elección del trabajador se le compensará con treinta y cinco horas de descanso retribuido que en ambos casos formarán parte de las horas anuales de formación acumulables, y que, para ser disfrutadas, entrarán a formar parte y se integran en la misma mecánica y limitaciones de solicitud y concesión que la de los días de asuntos propios y festivos trabajados.

CLÁUSULA ADICIONAL SEXTA

Como complemento a las nuevas contrataciones del artículo 39 y como reconocimiento a su desempeño profesional, antes del 31-12-2025, a nueve trabajadores que suscribieron contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial se les ofrecerá la transformación de su contrato a tiempo completo. Además, antes del 31-12-2026, a quince trabajadores que suscribieron contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial se les ofrecerá la transformación de su contrato a tiempo completo, y antes del 31-12-2027, a otros nueve trabajadores que suscribieron contrato de trabajo indefinido a tiempo parcial se les ofrecerá la transformación de su contrato a tiempo completo.

CLÁUSULA ADICIONAL SÉPTIMA

En el supuesto de sucesión de empresa respecto a todos los trabajadores tanto indefinidos como temporales se estará a lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en el título IV del Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera y en las demás normas que resulten de aplicación. Ambas partes reconocen expresamente la profesionalidad de todos los trabajadores tanto indefinidos como temporales que prestan servicio en la Empresa, y de ser necesario aclarar aspectos respecto al personal subrogable en cada caso se convocaría la Comisión Mixta Paritaria en función del contenido de los Pliegos.

A estos efectos se une al presente Convenio la relación codificada del personal de la empresa a la fecha de firma del presente convenio (Anexo II).

CLÁUSULA ADICIONAL OCTAVA

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 32/2021 se fija que la retribución de los “contratos formativos para la obtención de la práctica profesional” será del 65% de la que se fija para la categoría correspondiente en este convenio, y que su duración no podrá exceder de un año.

En tanto se regule en el convenio colectivo de ámbito sectorial correspondiente las cuestiones que el Real Decreto-ley 32/2021 remite a este, se podrá ampliar hasta un año la duración máxima de los “contratos de duración determinada por circunstancias de la producción”.

CLÁUSULA ADICIONAL NOVENA

Las partes reconocen las buenas prácticas en la empresa en materia de igualdad, habiendo celebrado la Comisión negociadora del Plan de Igualdad las correspondientes reuniones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. En la última reunión celebrada el diez de enero de 2025 se acordó ampliar el protocolo de prevención del acoso sexual y sexista a las personas LGTBI.

Cádiz, 21 de agosto de 2.025

ANEXO I TABLA DE SALARIO BASE – Año 2025

	euros/mes
GRUPO PROFESIONAL I	euros/día
Jefe/a de Servicio	2.109,66
Ingeniero/a, Licenciado/a o Máster Universitario	1.947,32
Ingeniero/a Técnico/a, Diplomado/a o Grado Universitario	1.646,60
Jefe/a de Negociado	1.784,69
Jefe/a de Tráfico	1.784,69
Jefe/a de Taller	1.784,69
Inspector/a-Jefe/a	1.731,17
Encargado/a de Taller	1.731,17
GRUPO PROFESIONAL II	
Inspector/a	55,93
Conductor/a	54,74
Conductor/a-Perceptor/a	54,74
GRUPO PROFESIONAL III	
Cobrador/a	53,59
Oficial administrativo-Operador/a informático/a-Recaudador/a	1.650,77
Auxiliar Administrativo	1.611,41
Ordenanza	53,59
GRUPO PROFESIONAL IV	
Jefe/a de Equipo	55,93
Oficial de 1ª	54,74
Oficial de 2ª	54,35
Oficial en formación	53,40
Encargado/a de Almacén	1.657,72
Oficial de Almacén	1.611,41

Cádiz, 21 de agosto de 2.025. Firmas. N° 168.339

ADMINISTRACION LOCAL

MANCOMUNIDAD DE MUNICIPIOS DEL CAMPO DE GIBRALTAR
EDICTO

SE HACE SABER: Que han sido confeccionado por los Servicios Económicos de ARCGISA, sociedad instrumental de esta Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar, los padrones y listas cobratorias correspondientes al 3º trimestre de 2025, de la “PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE ABASTECIMIENTO Y DISTRIBUCIÓN DE AGUA EN BAJA”, de la “PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE SERVICIO DE SANEAMIENTO Y DEPURACIÓN DE AGUAS RESIDUALES”, de la “PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS MUNICIPALES” y de la “PRESTACIÓN PATRIMONIAL DE CARÁCTER PÚBLICO NO TRIBUTARIO DEL SERVICIO DE DEPÓSITO, TRATAMIENTO, ELIMINACIÓN Y/O APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS MUNICIPALES”, todos ellos en el municipio de SAN MARTÍN DEL TESORILLO, los cuales estarán expuestos al público en la Oficina del Servicio mancomunado Abastecimiento, -Saneamiento y Residuos de la Sociedad ARCGISA sita en Autovía A7 Salida 113, 11379 Guadacorte-Los Barrios (junto al Parque de Bomberos) en horario de Att. al público de 08:30 a 14:00 horas y en la Sede de la Mancomunidad de Municipios del Campo de Gibraltar situada en el Parque de las Acacias s/n de Algeciras, de lunes a viernes, en horario de 9:00 a 14:00 horas, así como en el Tablón de Anuncios de la Sede electrónica de esta Mancomunidad (<https://mancomunidadcampodegibraltar.sedelectronica.es>), durante el plazo de quince días contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia. Plazo durante el cual los interesados podrán examinar los referidos documentos, y presentar las alegaciones o reclamaciones que tengan por convenientes.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2.c) del Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo, contra las liquidaciones comprendidas en los padrones mencionados podrá formularse recurso de reposición, previo al contencioso-administrativo, ante la presidenta de la Mancomunidad de Municipios en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente al citado de finalización de la exposición pública del padrón correspondiente.

En cumplimiento de los artículos 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria y 24 del Reglamento General de Recaudación aprobado por Real Decreto 939/2005 de 29 de julio, el presente Edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los conceptos y trimestre referenciados se notifican colectivamente, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termina la exposición al público de los padrones.

Por otro lado, se hace saber que el periodo voluntario para hacer efectivo el pago de los recibos del mencionado concepto, correspondiente al periodo anteriormente indicado, será desde el 24/11/2025 al 26/01/2026, o en todo caso el de dos meses establecido en el artículo 62.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, computado desde el día en el que finalice el de exposición al público del padrón, si éste fuese mayor. Los interesados podrán realizar el pago en cualquier oficina de CAIXABANK y de BANCO DE SANTANDER de lunes a viernes, en el horario establecido para las Entidades Financieras, o a través de la Oficina Virtual de ARCGISA en la dirección <https://oficinavirtual.arcgisa.es>, accesible igualmente en la página web de dicha empresa <https://arcgisa.es>.

Transcurrido el mencionado plazo de ingreso voluntario, se iniciará el procedimiento ejecutivo de apremio administrativo, de conformidad con las disposiciones establecidas en el vigente Reglamento General de Recaudación, procediéndose al cobro de las cuotas que no hayan sido satisfechas, con la aplicación de los recargos establecidos en el artículo 28 de la citada Ley General Tributaria, que son los siguientes:

1. El recargo ejecutivo, que será el 5 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario antes de la notificación de la providencia de apremio.

2. El recargo de apremio reducido, que será del 10 por 100, y se aplicará cuando se satisfaga la totalidad de la deuda no ingresada en periodo voluntario y el propio recargo antes de la finalización del plazo previsto para las deudas apremiadas en el apartado 5 del artículo 62 de la referida Ley Tributaria.

3. El recargo de apremio ordinario, que será del 20 por 100, y será aplicable cuando no concurren las circunstancias a las que se refieren los apartados anteriores.

El recargo de apremio ordinario será compatible con los intereses de demora. Cuando resulte exigible el recargo de apremio reducido no se exigirán los intereses de demora devengados desde el inicio del periodo ejecutivo.

Lo que se hace público para general conocimiento de la normativa vigente.
En Algeciras, a 23 de octubre de 2025. LA PRESIDENTA. Fdo.: Susana R. Pérez Custodio. Firmado. **Nº 167.608**

AYUNTAMIENTO DE BARBATE
ANUNCIO

Por Resolución de Alcaldía n.º BRREC-00378-2025 de fecha 16 de octubre de 2025 del Ayuntamiento de Barbate, se ha concluido proceso selectivo para la provisión como Personal Laboral Fijo para 5 plazas de Oficial de Albañilería.

La Alcaldía de este Excmo. Ayuntamiento, mediante Resolución de Alcaldía BRREC-00378-2025 de fecha 16 de octubre de 2025, a propuesta del Tribunal Calificador del proceso selectivo correspondiente a la convocatoria para la provisión en propiedad de 5 plazas de Oficial de Albañilería de personal laboral fijo perteneciente a la Oferta excepcional de empleo público de estabilización de empleo temporal del Excmo. Ayuntamiento de Barbate, amparada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ha nombrado para su contratación como personal laboral fijo del Excmo. Ayuntamiento de Barbate para las plazas de Oficial de Albañilería, equivalente a Grupo C2, a:

APELLIDOS, NOMBRE	DNI
JUAN DE DIOS MAYA CANDÓN	*****37P
JOSÉ VARO MALIA	*****79S
FERNANDO ALBA MARTÍN	*****04W
FRANCISCO LÓPEZ SEGURA	*****77K

Lo que se hace público de conformidad con lo establecido en la base undécima de las que han regulado dicho proceso selectivo.

23 de octubre de 2025. CONCEJAL-DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS. FDO.: Gemma Rivera Barroso. **Nº 167.888**

AYUNTAMIENTO DE JEREZ DE LA FRONTERA
EDICTO

La Alcaldía-Presidencia con fecha 20 de octubre de 2025, ha dictado resolución del siguiente tenor:

“Visto escrito de renuncia de Dña. Violeta Márquez Ruiz, de fecha 10 de octubre de 2025, a su nombramiento por Resolución de Alcaldía de fecha 31 de agosto de 2023, modificada con posterioridad mediante Resolución de Alcaldía de fecha 6 de septiembre de 2023, como Personal Eventual en calidad de Secretaria del Grupo Municipal Confluencia, al tomar posesión como concejala de este Excmo. Ayuntamiento el pasado 10 de octubre y designación de la persona que ocupará el citado puesto de personal eventual.

En uso de las facultades que me están conferidas de acuerdo con el apartado segundo del artículo 104 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases del Régimen Local (LRBRL), y en ejecución del acuerdo adoptado por la Junta de Gobierno Local, en sesión ordinaria celebrada el día 14 de agosto de 2023, como asunto urgente primero, sobre determinación del número y régimen del Personal Eventual DISPONGO:

PRIMERO.- Nombrar como Personal Eventual en calidad de secretario del Grupo Municipal Confluencia, en régimen de dedicación exclusiva, a Don Juan Carrasco Pulido con efectos desde el 10 de octubre de 2025.

SEGUNDO.- La presente Resolución será notificada personalmente a los/as interesados/as, publicada en el Boletín Oficial de la Provincia y se dará cuenta al Pleno en la primera sesión que celebre.

Lo mando y firmo en la ciudad de Jerez de la Frontera, en la fecha abajo indicada”.

Lo que se hace público para general conocimiento, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento Orgánico Municipal y 104.3 de la Ley 7/85 de 2 de abril Reguladora de las Bases del Régimen Local.

22/10/2025. LA ALCALDESA, María José García-Pelayo Jurado. Firmado. Publíquese, LA OFICIAL MAYOR, Cecilia García González. Firmado. **Nº 167.915**

AYUNTAMIENTO DE TARIFA
ANUNCIO

APROBACIÓN INICIAL DE LA MODIFICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE SUBVENCIONES DEL AYUNTAMIENTO DE TARIFA 2024-2026.

Expedientes Intervención 2023/10725 (G).

El Pleno del Ayuntamiento de Tarifa, en sesión extraordinaria celebra el día 21 de octubre de 2025 adoptó, entre otros el siguiente acuerdo:

Aprobar la modificación del Plan Estratégico de Subvenciones del Ayuntamiento de Tarifa 2024-2026, el cual estará de manifiesto al público en la Intervención de este Ayuntamiento sito en Plaza de Santa María nº 3 y en el Tablón de Anuncios en la dirección web oficial: <https://sede.aytotarifa.com>, por espacio de TREINTA DÍAS HÁBILES, contados a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz, para que cualquier persona física o jurídica pueda formular las reclamaciones y sugerencias que estime pertinentes.

En el caso de que no se hubiesen presentado reclamaciones o sugerencias, el acuerdo hasta entonces provisional se entenderá definitivamente adoptado, procediéndose a su íntegra publicación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

En Tarifa, a la fecha indicada en la firma electrónica. El alcalde-presidente, José Antonio Santos Perea. El secretario general accidental, Francisco Javier Ochoa Caro. Firmado. **Nº 168.349**

AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCION
ANUNCIO

LISTA PROVISIONAL DE ADMITIDOS Y EXCLUIDOS PARA LA BOLSA DE EMPLEO DE FUNCIONARIOS INTERINOS EN LA CATEGORÍA DE TÉCNICO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES, GRUPO A, SUBGRUPO A2

Con fecha 24 de Octubre de 2025 el Primer Teniente de Alcalde, Delegado del Área de Servicios Públicos e Infraestructuras del Excmo. Ayuntamiento de La Línea de la Concepción (Cádiz), ha dictado Decreto inscrito en el Libro de Resoluciones n.º 4239/2025 (LIPER-00528-2025), del siguiente tenor literal:

“Visto decreto de Alcaldía nº LIPER-00376-2025, de fecha 20 de agosto de 2025, de aprobación de bases reguladoras y decreto de rectificación nº LIPER-00396-2025, de fecha 5 de septiembre de 2025 por el que se corrige error material en el subgrupo de la plaza, de una bolsa de trabajo en la categoría de Técnico de Actividades Deportivas y Culturales, Subgrupo A2.

Visto asimismo error material detectado, en el número de componentes del tribunal calificador Decreto de Alcaldía nº LIPER-00396-2025, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 181, de fecha 22 de septiembre de 2025, y su corrección efectuada mediante la publicación del anuncio nº 158.643 en el B.O.P. nº 196, de fecha 15 de octubre de 2025, por la que se determina que el número correcto de vocales es de tres, conforme a lo establecido en la Base Sexta de las bases de la convocatoria.

Transcurrido el plazo de presentación de solicitudes para participar en el proceso selectivo, y una vez comprobada la documentación aportada por los aspirantes, Y en virtud de lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado, y de lo establecido en el artículo 21.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local,

RESUELVO:

Primero.- Aprobar la siguiente lista provisional de admitidos y excluidos para la creación de la bolsa de trabajo como funcionario interino en la categoría Técnico de actividades Deportivas y Culturales A2 en el Ayuntamiento de La Línea de la Concepción.

ADMITIDOS:

	Primer Apellido	Segundo Apellido	Nombre	DNI/NIE
1.-	AGUILAR	BORREGO	MARÍA	***0114**
2.-	BORREGO	CHICÓN	LUCIA	***0753**
3.-	BUENO	GÚZMAN	SANTIAGO	***5826**
4.-	CANO	TORRES	BLANCA LUCIA	***5667**
5.-	DELGADO	PÉREZ	MARÍA JESÚS	***5325**
6.-	DÍAZ	CABELLO	ANA	***0727**
7.-	FLORIA	CANTERO	GONZALO	***6979**
8.-	GÓMEZ	ESPINOSA	ANTONIO JESÚS	***9107**
9.-	MALDONADO	EXPOSITO	NOELIA MARÍA	***0768**
10.-	MATEO	VÁZQUEZ	IRENE	***5861**
11.-	PALOMO	GÓMEZ	ADRIANA SOFIA	***4321**
12.-	SUAREZ	PÉREZ	MARIO	***4614**

EXCLUIDOS:

NINGUNO

Segundo.- Los aspirantes admitidos, así como los omitidos en la relación anterior, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de la presente Resolución en el BOP de Cádiz, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión o su omisión de la relación de admitidos.

Tercero.- Designar a los siguientes miembros para la composición del Tribunal Calificador:

Presidente:	Jesús Arceiz García D. suplente, D. Fco. Javier Monserrat Gómez
Secretaria:	Dña. Carmen Rocío Ramírez Bernal, suplente Dña. Raquel Palos Manuel
Vocales:	D. Juan Ruiz Ruiz , suplente Dña. Rosa Pérez Villalta
	Dª. Alicia González Wandosell, suplente, Dª. Enriqueta Díaz Muñoz
	D. Luis Miguel Delgado García, suplente , D. Gabriel García Pastor

Cuarto.-Publicar esta Resolución en el BOP de Cádiz y en el Tablón de Anuncios del la pagina web del Ayuntamiento (www.lalineas.es).

Quinto.- Dar cuenta al Pleno en la próxima sesión ordinaria que se celebre de la presente Resolución, en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 42 del RD 2568/1986, de 28 de noviembre, de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Corporaciones Locales.

Lo Decreta, Manda y Firma el Sr. Teniente de Alcalde, en la fecha que figura en la firma electrónica. De todo lo cual, como Secretaria General, DOY FE.”””

Lo que se hace público para general conocimiento.

En La Línea de la Concepción a 24 de octubre de 2025. EL ALCALDE, Fdo.: José Juan Franco Rodríguez. Nº 168.388

AYUNTAMIENTO DE BARBATE
ANUNCIO

El Pleno de este Ayuntamiento, en sesión celebrada el día 19 de diciembre de 2024 adoptó el siguiente acuerdo, en relación con la APROBACIÓN INICIAL DEL DOCUMENTO DE INNOVACIÓN MEDIANTE MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PGOU DE BARBATE PARA EL ÁMBITO DE SUELO URBANO NO CONSOLIDADO DEL NÚCLEO DE CAÑOS DE MECA DENOMINADO U.E.-CM1.2., “ACANTILADO MODIFICADA”:

“PRIMERO. Asumir por el Ayuntamiento de Barbate el DOCUMENTO DE INNOVACIÓN MEDIANTE MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PGOU DE BARBATE PARA EL ÁMBITO DE SUELO URBANO NO CONSOLIDADO DEL NÚCLEO DE CAÑOS DE MECADENOMINADO U.E. CM 1.2., el estudio ambiental estratégico, presentado por su redactor D. MANUEL JESÚS ROSADO CRESPO.

SEGUNDO.- Aprobar inicialmente el DOCUMENTO DE INNOVACIÓN MEDIANTE MODIFICACIÓN PUNTUAL DEL PGOU DE BARBATE PARA EL ÁMBITO DE SUELO URBANO NO CONSOLIDADO DEL NÚCLEO DE CAÑOS DE MECADENOMINADO U.E. CM 1.2., en los términos que obran en el expediente.

TERCERO.- Someter el instrumento de planeamiento, el estudio ambiental estratégico, y de un resumen no técnico de dicho estudio, al proceso de información pública, consultas y requerimiento de informes, dictámenes u otro tipo de pronunciamientos de los órganos y entidades administrativas gestores de intereses públicos afectados, por un plazo no inferior al mes, mediante anuncio que se publicará en el B.O. de la Provincia, en uno de los diarios de los de mayor difusión en la misma, y en el tablón de anuncios de este Ayuntamiento.

Asimismo, se someterá, durante un plazo mínimo de 45 días, a información pública acompañada del estudio ambiental estratégico y de un resumen no técnico de dicho estudio, previo anuncio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y, en su caso, en su sede electrónica y a consulta de las Administraciones públicas afectadas y de las personas interesadas que hubieran sido previamente consultadas.

Se notificará el acuerdo a todos los que pudieran resultar interesados en la innovación y se arbitrarán medios de difusión complementarios a la información pública y adecuados a las características del espacio a ordenar, a fin de que la población de éste reciba la información que pudiera afectarle.

CUARTO.- Suspender el otorgamiento de toda clase de aprobaciones, autorizaciones y licencias urbanísticas en las áreas afectadas por la modificación menor del Plan General de Ordenación Municipal.

Esta suspensión se publicará conjuntamente con la aprobación inicial.

QUINTO.- Solicitar los informes sectoriales previstos legalmente como preceptivos y el informe de la Consejería competente en materia de Ordenación del Territorio y Urbanismo exigido por el artículo 75 de la Ley 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.

SEXTO.- Practicar, de forma simultánea, comunicación a los órganos y Entidades administrativas gestores de intereses públicos con relevancia o incidencia territorial, para que, si lo estiman pertinente, puedan comparecer en el procedimiento y hacer valer las exigencias que deriven de dichos intereses.

SÉPTIMO. Consultar a las compañías suministradoras, respecto a las infraestructuras y servicios técnicos.

OCTAVO.- Realizado los trámites anteriores, continuará el procedimiento en la forma prevista, debiéndose tener en cuenta, las consideraciones del informe propuesta, las alegaciones que puedan producirse durante el trámite de información pública y el contenido de los informes sectoriales, que en su caso se emitan.”.

La documentación relativa al expediente podrá ser consultada en el siguiente enlace:

https://drive.google.com/drive/folders/1TM7D142xZFT1x6nZ_TZE56NYdRlagfaD?usp=sharing

24/10/2025. LA CONCEJAL-DELEGADA DE URBANISMO. Fdo.: Ana Isabel Moreno Jiménez. Nº 168.641

AYUNTAMIENTO DE EL BOSQUE
ANUNCIO

Expediente nº: 1973/2025

Anuncio por el que se somete a información pública el convenio urbanístico de ejecución entre el Ayuntamiento de El Bosque y Gadir Bio Solutions, S.L., para la gestión del Sector de Suelo Urbanizable SUS- 4 El Molino.

Por Decreto de Alcaldía n.º 2025-0726, de fecha 28 de octubre de 2025, se acuerda realizar los trámites necesarios para formalizar el convenio urbanístico de gestión del sector de suelo urbanizable SUS-4 “El Molino”, entre el Ayuntamiento de El Bosque y GLADIR BIO SOLUTIONS S.L.

Así como someter el texto del convenio urbanístico a trámite de información pública durante un plazo de 20 días, que empezará a computarse desde el día siguiente de su publicación del anuncio en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el tablón de anuncios del Ayuntamiento, con el fin de que cualquier interesado pueda formular cuantas alegaciones estime pertinentes durante el plazo indicado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9. 7. 4º de la 7/2021, de 1 de diciembre, de impulso para la sostenibilidad del territorio de Andalucía.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento [<http://elbosque.sedelectronica.es>].

El Bosque, a 29 de octubre de 2025. El alcalde, Rubén Corrales Corbacho. Firmado. Nº 170.762

AYUNTAMIENTO DE TREBUJENA
ANUNCIO

Expirado el plazo de presentación de reclamaciones al listado provisional de admitidos/as y excluidos/as para la admisión en las pruebas de selección de personal para la provisión en propiedad, por turno libre, mediante el sistema de oposición de las plazas siguientes, incluidas en la OEP 2025:

Grupo: C Subgrupo: C1; Escala: Administración Especial; Subescala: Servicios Especiales; Denominación: Agente Policía Local; Número de vacantes: 2.

Y de conformidad con las bases que han de regir la convocatoria, aprobadas por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local el día 23 de abril de 2025 y publicadas íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz número 87, de 12 de mayo de 2025 y en la página web municipal <https://www.trebujena.es>, así como extracto de la convocatoria publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía número 96, de fecha 22 de mayo de 2025, así como la convocatoria publicada en el Boletín Oficial del Estado número 148 de 20 de junio de 2025, de acuerdo con lo establecido por el art. 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

Se procede:

Primero.- Ala publicación del listado definitivo de admitidos/as y excluidos/as, este listado quedará expuesto al público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Trebujena, en la página web del Ayuntamiento de Trebujena y en el Boletín Oficial de la Provincia.

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	ADMIT/EXCL.	MOTIVO EXCLUSIÓN
ACEVEDO GARCIA YOLANDA MARIA	***0574**	ADMITIDO/A	
AGUILAR MORENO JUAN MANUEL	***0332**	ADMITIDO/A	
ALAMO JIMENEZ JOSE MANUEL	***8537**	ADMITIDO/A	
ALBARRAN MURIEL MOISES	***0770**	ADMITIDO/A	
ALCAZAR LAGO ALBERTO	***2334**	ADMITIDO/A	
ALCONCHELDELGADOMARIA	***8777**	ADMITIDO/A	
A L V A R E Z A L O N S O INMACULADA	***3494**	ADMITIDO/A	
ALVAREZ LOZANO JOSE ANTONIO	***6781**	ADMITIDO/A	
APARICIO GUIL TANIA	***9575**	ADMITIDO/A	
ARAGON MARCOS MARIANA	***6767**	ADMITIDO/A	
ARANDA ROLDAN JOSE JOAQUIN	***1740**	ADMITIDO/A	
ARCAS PEREZ MANUEL	***3769**	ADMITIDO/A	
ARCOS SALGUERO JOSE ANTONIO	***7130**	ADMITIDO/A	
ARIAS LOBO ADRIAN	***3313**	ADMITIDO/A	
A R M A R I O R I C H A R T E ALEJANDRO	***2777**	ADMITIDO/A	
ASENCIO BERMUDEZ TANIA	***1178**	ADMITIDO/A	
ASTIGARRAGARAMOSMARIA DE LOS ANGELES	***4248**	ADMITIDO/A	
AVILA CHACON JOSE TOMAS	***7199**	ADMITIDO/A	
AVILA CHACON MARIO	***1601**	ADMITIDO/A	
BARBA CAÑA CRISTOBAL	***8902**	ADMITIDO/A	
BARCIELA TORRES MARIA BELEN	***9419**	ADMITIDO/A	

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	ADMIT/ EXCL.	MOTIVO EXCLUSIÓN
BAREA AREVALO ANTONIO JOSE	***1409**	ADMITIDO/A	
BAREA TORO HECTOR	***7768**	ADMITIDO/A	
BARREIRAVICHO ALEJANDRO	***6719**	ADMITIDO/A	
BAZAGA VELASCO DAVID	***7984**	ADMITIDO/A	
BEATO TORNAY MARCO ANTONIO	***7111**	ADMITIDO/A	
BELLIDO BARRERA PAULA	***0794**	ADMITIDO/A	
BENITEZ CARMONA MANUEL IGNACIO	***7384**	ADMITIDO/A	
BENITEZ GUTIERREZ AROHA	***3715**	ADMITIDO/A	
BENITEZ HERRERA FERNANDO	***7251**	ADMITIDO/A	
BERGUILLOS ALBA JESUS	***2793**	ADMITIDO/A	
BERNAL GIL FRANCISCO	***0999**	ADMITIDO/A	
B L A Z Q U E Z C A M P O N SANTIAGO	***3298**	ADMITIDO/A	
BONILLA PACHECO ALVARO	***4963**	ADMITIDO/A	
CABALLERO PALAZON LUCIA	***6501**	ADMITIDO/A	
CABALLERO RUIZ JESUS	***3077**	ADMITIDO/A	
CALLEDELOS SANTOS MARTA	***7384**	ADMITIDO/A	
CALVO BOHORQUEZ ALAN	***3957**	ADMITIDO/A	
CAMPOS ALVAREZ CANDIDO	***1158**	ADMITIDO/A	
CAÑAS MUÑOZ JUAN	***7556**	ADMITIDO/A	
CARDENAS MELLADO ALBERTO	***3996**	ADMITIDO/A	
CARO ROMERO SAMUEL	***9174**	ADMITIDO/A	
CARRASCO DOMINGUEZ MANUEL	***1946**	ADMITIDO/A	
CARRETERO ROSADO MARIA DEL PILAR	***1882**	ADMITIDO/A	
CASEROSILVA MANUEL DAVID	***6536**	ADMITIDO/A	
CEBADOR QUIROS CRISTINA	***2891**	ADMITIDO/A	
CEBALLOS FERNANDEZ DAVID	***6725**	ADMITIDO/A	
CHACON BENITEZ ALBERTO JOSE	***9826**	ADMITIDO/A	
CHACON MORA MARIA	***6360**	ADMITIDO/A	
CHANIVET FERNANDEZ SONIA	***8007**	ADMITIDO/A	
CLAVIJO MADRID ADRIAN	***9090**	ADMITIDO/A	
COBANO GOMEZ FRANCISCO JAVIER	***8418**	ADMITIDO/A	
COBANO NAVAS NATALIA	***3623**	ADMITIDO/A	
COLLADOROMAN FRANCISCO	***4233**	ADMITIDO/A	
C O L O D R A R O M E R O ALEJANDRO	***4364**	ADMITIDO/A	
CONEJO GARCIA ADAN	***5806**	ADMITIDO/A	
CONTRERAS CAPILLA JAIME	***1836**	ADMITIDO/A	
CONTRERAS GONZALEZ ANTONIO	***5847**	ADMITIDO/A	
CORDERO PUYANA CARLA	***7510**	ADMITIDO/A	
CORTES ORTEGA RUBEN	***3623**	ADMITIDO/A	
CORTES VAZQUEZ FRANCISCO JOSE	***7425**	ADMITIDO/A	
COTO CID MARIA JESSICA	***0738**	ADMITIDO/A	
COUÑAGO SERRANO AMALIA	***1793**	ADMITIDO/A	
CRESPO SALCEDO PABLO MANUEL	***1962**	ADMITIDO/A	
CUENCA LOPEZ JUAN JESUS	***7226**	ADMITIDO/A	
CUMPLIDO FRANCO PABLO	***8016**	ADMITIDO/A	
DE LA CRUZ DOMINGUEZ JESUS	***2572**	ADMITIDO/A	
DE LA LUZ PELAYO HOYOS LUIS	***1443**	ADMITIDO/A	
DEL RIO NEVA CARLOS	***2557**	ADMITIDO/A	
DEL RIO PULIDO PEDRO JOSE	***6944**	ADMITIDO/A	
DEL VALLE SANCHEZ CARLOS	***3822**	ADMITIDO/A	
DEL VALLE TINOCO CARLOS	***7955**	ADMITIDO/A	

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	ADMIT/ EXCL.	MOTIVO EXCLUSIÓN
DELGADO BERNAL CRISTINA	***7101**	ADMITIDO/A	
DELGADO GARCIA JOSE LUIS	***4904**	ADMITIDO/A	
DIAZ MARQUEZ JOAQUIN	***3261**	ADMITIDO/A	
DIAZ MUÑOZ GUILLERMO	***4077**	ADMITIDO/A	
DOBLADO JIMENEZ JOSE JUAN	***3536**	ADMITIDO/A	
ENDRINA RUIZ ANTONIO	***9513**	ADMITIDO/A	
ESCALANTE GUZMAN RAFAEL ALEJANDRO	***7912**	ADMITIDO/A	
ESCOBAR YUSTE ALEJANDRO	***9185**	ADMITIDO/A	
FERNANDEZ AZCARRAGA JORGE MARCEL	***1692**	ADMITIDO/A	
FERNANDEZ DE SORIA DELGADO MARIA DEL PILAR	***8411**	ADMITIDO/A	
FERNANDEZ FERNANDEZ SANDRA	***5058**	ADMITIDO/A	
FERNANDEZ GALLEGOSAMUEL	***4784**	ADMITIDO/A	
FERNANDEZ GARCIA DANIEL	***3562**	ADMITIDO/A	
FERNANDEZ TORRES ADRIAN	***6527**	ADMITIDO/A	
FERREIRA FATHI MARIA	***9295**	ADMITIDO/A	
FLOR RODRIGUEZ DANIEL	***5726**	ADMITIDO/A	
FORNELL PERIÑAN DAVID	***7048**	ADMITIDO/A	
GALLEGO MONTUNO JAVIER	***0712**	ADMITIDO/A	
GALLEGO TERRON VICTOR MANUEL	***9920**	ADMITIDO/A	
GAMAZA ACUÑA MIGUEL	***9901**	ADMITIDO/A	
GAMITO GARCIA JAVIER	***5683**	ADMITIDO/A	
GARCIA CAMPOS JUAN CARLOS	***4000**	ADMITIDO/A	
GARCIA CARABALLO MANUEL	***3428**	ADMITIDO/A	
GARCIA CARDENAS CRISTINA	***6575**	ADMITIDO/A	
GARCIA CORTES JAVIER	***1352**	ADMITIDO/A	
GARCIA DORANTES ANTONIO JESUS	***4011**	ADMITIDO/A	
GARCIA MUÑOZ BEATRIZ	***3598**	ADMITIDO/A	
GARCIA PIÑERO MARTA	***1132**	ADMITIDO/A	
GARCIA SILVA MARGARITA	***1217**	ADMITIDO/A	
GARCIA SUAREZ CANTON NICOLAS ANTONIO	***0671**	ADMITIDO/A	
GARCIA VALENCIA FRANCISCO JAVIER	***4590**	ADMITIDO/A	
GARRANGARRIDO JUAN JOSE	***4758**	ADMITIDO/A	
GARRIDO JIMENEZ JAIME	***1587**	ADMITIDO/A	
GAUTIER CIFREDO BENJAMIN	***8968**	ADMITIDO/A	
GOMEZ AMANTE ABRAHAM	***6638**	ADMITIDO/A	
GOMEZ AYALA JOSE ANTONIO	***3763**	ADMITIDO/A	
GOMEZ BELMONTE ADRIÁN	***5209**	ADMITIDO/A	
GOMEZ GUERRERO ELISABET	***6425**	ADMITIDO/A	
GOMEZ LIZO LAURA	***7316**	ADMITIDO/A	
GOMEZ MATEOS ANTONIO SALVADOR	***6504**	ADMITIDO/A	
GONZALEZ DE GREGORIO BRUNO	***6102**	ADMITIDO/A	
GONZALEZ LOMA BENITO	***8777**	ADMITIDO/A	
G O N Z A L E Z R A M I R E Z FRANCISCO JAVIER	***8360**	ADMITIDO/A	
GONZALEZ REYES ESTELA DEL CARMEN	***8407**	ADMITIDO/A	
GONZALO REINA ARIANA	***6609**	ADMITIDO/A	
GUERRA GARCIA LUIS ANTONIO	***2943**	ADMITIDO/A	
GUERRERO CABEZA ANA MARIA	***6192**	ADMITIDO/A	
GUERRERO GONZALEZ DAVID	***6242**	ADMITIDO/A	
GUERRERO RUIZ FELIX ABELARDO	***7220**	ADMITIDO/A	

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	ADMIT/ EXCL.	MOTIVO EXCLUSIÓN
HERNANDEZ BEATO JOSE MARIA	***1449**	ADMITIDO/A	
HERNANDEZ MARTINEZ VICTOR	***9437**	ADMITIDO/A	
HITA FRAGA JOSE ROBERTO	***4859**	ADMITIDO/A	
HUMANES CEBALLOS ANTONIO JESUS	***3993**	ADMITIDO/A	
INFANTE POZO ROCIO	***9044**	ADMITIDO/A	
IÑIGO CRUCES MOISES	***0224**	ADMITIDO/A	
JAEN LOPEZ JESUS	***7879**	ADMITIDO/A	
JAPON VAZQUEZ ISRAEL	***4846**	ADMITIDO/A	
JIMENEZ CURADO JAIME	***0190**	ADMITIDO/A	
JIMENEZ FALCON PEDRO MANUEL	***3004**	ADMITIDO/A	
JIMENEZ IGLESIAS GONZALO	***7654**	ADMITIDO/A	
JIMENEZ MARTIN JOSE	***6830**	ADMITIDO/A	
JIMENEZ QUINTERO ANGELA AUXILIADORA	***2862**	ADMITIDO/A	
LABRADOR PAJUELO MARIA DOLORES	***2204**	ADMITIDO/A	
LANDE ROSADO ALVARO	***7384**	ADMITIDO/A	
LAYNEZ SANJUAN DESIRE	***8440**	ADMITIDO/A	
LEAL GARCIA ROCIO	***1218**	ADMITIDO/A	
LEON MURILLO MIYER ALBERTO	***9173**	ADMITIDO/A	
LEON URBINA ESTEFANIA	***6415**	ADMITIDO/A	
LOPEZ ARENAS ALBERTO	***4843**	ADMITIDO/A	
LOPEZ BENITEZ MANUEL	***2538**	ADMITIDO/A	
LOPEZ CALVO ALVARO	***4392**	ADMITIDO/A	
LOPEZ CARRILLO MARCO ANTONIO	***1720**	ADMITIDO/A	
LOPEZ COZAR ISIDRO	***2830**	ADMITIDO/A	
LOPEZ FERRERA RAFAEL	***8907**	ADMITIDO/A	
LOPEZ LOPEZ JAVIER	***8050**	ADMITIDO/A	
LOPEZ PEREJON CRISTOBAL	***4073**	ADMITIDO/A	
LORA SANCHEZ RICHARD	***9635**	ADMITIDO/A	
LOVILLO EZQUERRA BORJA	***5801**	ADMITIDO/A	
MACIAS CASTILLO MANUEL JESUS	***1872**	ADMITIDO/A	
MAIRELES MUÑOZ SOFIA DEL ROCIO	***2591**	ADMITIDO/A	
MANCERA CORRALES FRANCISCO JESUS	***3505**	ADMITIDO/A	
MANZANOSANCHEZANTONIO JOSE	***7775**	ADMITIDO/A	
MARIN BERNET SERGIO	***4484**	ADMITIDO/A	
MARIN CARABALLO NOELIA	***4077**	ADMITIDO/A	
MARMOL RUIZ SALVADOR	***8419**	ADMITIDO/A	
MARQUEZ LOPEZ CARMEN	***3615**	ADMITIDO/A	
MARQUEZ MARTINEZ JUAN MIGUEL	***5239**	ADMITIDO/A	
MARQUEZ TRUJILLO JOSE VICTOR	***4227**	ADMITIDO/A	
MARQUEZ VAZQUEZ ROCIO	***7950**	ADMITIDO/A	
MARTIN BORREGO CARLOS	***9566**	ADMITIDO/A	
MARTINCHINCHO FRANCISCO MANUEL	***6496**	ADMITIDO/A	
MARTIN FERNANDEZ PAULA	***7734**	ADMITIDO/A	
MARTIN LAY CRISTINA	***3788**	ADMITIDO/A	
MARTINEZ DORADO MOISES	***5834**	ADMITIDO/A	
MARTINEZ MERINO ISIDORO	***6013**	ADMITIDO/A	
MARTINEZPRIEGO FRANCISCO JESUS	***8096**	ADMITIDO/A	
MARTINEZ RODRIGUEZ ALEJANDRO	***5158**	ADMITIDO/A	
MARTINEZ ROPERO VIRGINIA	***0129**	ADMITIDO/A	

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	ADMIT/ EXCL.	MOTIVO EXCLUSIÓN
MARTOS MORENO JUAN ANTONIO	***8838**	ADMITIDO/A	
MEDINA HERRERA JERONIMO	***1052**	ADMITIDO/A	
MEJIAS SANCHEZ ALEJANDRO	***9452**	ADMITIDO/A	
MELLENDEZAGUILAR MANUEL ALONSO	***6058**	ADMITIDO/A	
MELGAR VALDIVIA JAIME ALBERTO	***3410**	ADMITIDO/A	
MENAMOLINA MIGUEL ANGEL	***2382**	ADMITIDO/A	
MENDOZA FLORES ALEJANDRO	***9047**	ADMITIDO/A	
MESTA LOPEZ CRISTINA	***4914**	ADMITIDO/A	
MILLAN MARTINEZ JUAN MANUEL	***7162**	ADMITIDO/A	
MINGUET ORTIZ MARIA DEL CONSUELO	***3516**	ADMITIDO/A	
MOLINA MARTINEZ NATALIA	***2208**	ADMITIDO/A	
MOLINERO PRADA ANTONIO JOSE	***3892**	ADMITIDO/A	
MONDAZA CURADO LAURA	***2067**	ADMITIDO/A	
MONTOYA RINCON ENRIQUE	***3188**	ADMITIDO/A	
MORA CARRASCAL JONATAN	***5377**	ADMITIDO/A	
MORA GARCIA FRANCISCO JAVIER	***9928**	ADMITIDO/A	
MORAL MEJIAS JUAN CARLOS	***5489**	ADMITIDO/A	
MORALES BUSTILLO CRISTINA	***4320**	ADMITIDO/A	
MORALES LOPEZ JOSE ANTONIO	***4295**	ADMITIDO/A	
MORENO AGUILAR RAFAEL	***5444**	ADMITIDO/A	
MORENO ARROYO JOSE MANUEL	***4491**	ADMITIDO/A	
MORENO DOMINGUEZ RUBEN	***4849**	ADMITIDO/A	
MORENO FERNANDEZ MAXIMINO	***6118**	ADMITIDO/A	
MORILLO GARCIA ALEJANDRO	***6779**	ADMITIDO/A	
MORILLO QUINTERO JAIME	***7039**	ADMITIDO/A	
MOSTEIRO GOMEZ ANTONIO	***6881**	ADMITIDO/A	
MUÑOZ ADAME LUIS MANUEL	***5544**	ADMITIDO/A	
MUÑOZ BAREA MOISES	***0547**	ADMITIDO/A	
MUÑOZ JIMENEZ MARIA DEL ROSARIO	***6254**	ADMITIDO/A	
MUÑOZ MERLO JAVIER	***0812**	ADMITIDO/A	
MURES ROMERO ANDRES	***1416**	ADMITIDO/A	
NAVAL BERNAL JOSE ANTONIO	***9439**	ADMITIDO/A	
NIETO VEGA ANTONIO JESUS	***0989**	ADMITIDO/A	
NOGALES ROZO ANTONIO	***5157**	ADMITIDO/A	
NUÑEZ DELGADO JOSE LUIS	***0127**	ADMITIDO/A	
OLIVER CALLEJO DAVID	***9516**	ADMITIDO/A	
OROZCO BRENES JUAN CARLOS	***2589**	ADMITIDO/A	
OSUNA MARIN AMELIA	***7663**	ADMITIDO/A	
PADILLA OROZCO REBECA	***6492**	ADMITIDO/A	
PARRA HERRERA JOSE ANTONIO	***2999**	ADMITIDO/A	
PARRAGA PARTIDA ROBERTO	***0473**	ADMITIDO/A	
PAZ MUÑOZ SAMUEL	***8726**	ADMITIDO/A	
PEÑALBA ZAPATA SANTIAGO	***8560**	ADMITIDO/A	
PERALTA ROMERO MARIA JOSE	***5826**	ADMITIDO/A	
PEREZ BAEZA ALEJANDRO	***0247**	ADMITIDO/A	
PEREZ DEL POZO MARIA	***6213**	ADMITIDO/A	
PEREZ NAVARRO ANA	***9360**	ADMITIDO/A	
PEREZ RIOJA JOSE LUIS	***0212**	ADMITIDO/A	
PEREZ RIVAS JOAQUIN	***2461**	ADMITIDO/A	
PEREZ SANCHEZ RAFAEL	***1455**	ADMITIDO/A	
PEREZ SEGURA ALBA	***2757**	ADMITIDO/A	

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	ADMIT/ EXCL.	MOTIVO EXCLUSIÓN
PINEDA VARGAS JOSE ANTONIO	***9130**	ADMITIDO/A	
PIZARRO PARRA ROCIO	***7834**	ADMITIDO/A	
PLAZUELO SEGURA ANGEL	***1233**	ADMITIDO/A	
POZO LUNA MARIA DEL CARMEN	***0521**	ADMITIDO/A	
POZO VAZQUEZ DANIEL	***1427**	ADMITIDO/A	
PRADO GALBARRO ANTONIO	***7393**	ADMITIDO/A	
PRIETO SANCHEZ MARGARITA	***6619**	ADMITIDO/A	
PUYA SANCHEZ ALVARO DAVID	***6481**	ADMITIDO/A	
RAMIREZ MARTIN MIGUEL ANGEL	***5277**	ADMITIDO/A	
RAMIREZ PINO MAITE	***0125**	ADMITIDO/A	
RAMIREZ VAZQUEZ ESTEFANIA	***4327**	ADMITIDO/A	
RINCON TRIGUERO JOSE JOAQUIN	***3683**	ADMITIDO/A	
RIOS GUERRA OLGA	***8135**	ADMITIDO/A	
RIVERA BUIZA PABLO	***7696**	ADMITIDO/A	
RODRIGUEZ ARRABAL MANUEL	***8561**	ADMITIDO/A	
RODRIGUEZ BLANCO ADRIAN	***7510**	ADMITIDO/A	
RODRIGUEZ DE QUESADA RODRIGUEZ CHRISTIAN	***2326**	ADMITIDO/A	
RODRIGUEZ DE QUESADA RODRIGUEZ LIDIA	***2327**	ADMITIDO/A	
RODRIGUEZ FRANCO ALEJANDRO	***0285**	ADMITIDO/A	
RODRIGUEZ GAJETE RAUL	***5613**	ADMITIDO/A	
RODRIGUEZ LOPEZ AURORA	***6182**	ADMITIDO/A	
RODRIGUEZ MORENO OSCAR ENRIQUE	***2922**	ADMITIDO/A	
RODRIGUEZ NUÑEZ JULIO	***3996**	ADMITIDO/A	
RODRIGUEZ PARRA ANGEL SALVADOR	***5691**	ADMITIDO/A	
RODRIGUEZ RODAS DANIEL	***2458**	ADMITIDO/A	
ROJAS GLIWA ANTONIO EMILIO	***8656**	ADMITIDO/A	
ROJAS MARTINEZ GUILLERMO	***5341**	ADMITIDO/A	
ROLDAN ALVAREZ ISMAEL	***8454**	ADMITIDO/A	
ROMERO ARANA RICARDO	***9188**	ADMITIDO/A	
ROMERO LOPEZ MARIA JOSE	***4669**	ADMITIDO/A	
RONDAN MORENO ANTONIO JESUS	***5595**	ADMITIDO/A	
ROSANO SEGURA LAURA MARIA	***7343**	ADMITIDO/A	
RUBIO GONZALEZ LAURA	***4044**	ADMITIDO/A	
RUEDA FRIAS ANTONIO	***0272**	ADMITIDO/A	
RUIZ BARRAGAN MANUEL	***3911**	ADMITIDO/A	
RUIZ GONZALEZ LUIS	***8643**	ADMITIDO/A	
RUIZ POZO ANTONIO JESUS	***4169**	ADMITIDO/A	
RUIZ-MATEOS ESCOBAR ANA	***2803**	ADMITIDO/A	
SANCHEZ BURGOS ADRIAN	***9045**	ADMITIDO/A	
SANCHEZ JARILLO DIEGO	***3910**	ADMITIDO/A	
SANCHEZ LOPEZ FRANCISCO	***2501**	ADMITIDO/A	
SANCHEZ MORA ISAMEL	***6916**	ADMITIDO/A	
SANCHEZ PEREZ DIEGO	***4145**	ADMITIDO/A	
SANCHEZ RUZ NAZARET	***6654**	ADMITIDO/A	
SANCHEZ SANCHEZ BELLADE LOS ANGELES	***6406**	ADMITIDO/A	
SANCHEZ SANCHEZ JOSE IGNACIO	***0648**	ADMITIDO/A	
SANCHEZ ZARZUELA DAVID	***4994**	ADMITIDO/A	
SANTANA CAMPOS JAVIER	***5006**	ADMITIDO/A	
SANTOS MANGA FATIMA	***3555**	ADMITIDO/A	
SIVIANES GARCIA BELEN	***8568**	ADMITIDO/A	
SOTELO LEON DAVID	***4050**	ADMITIDO/A	

APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	ADMIT/ EXCL.	MOTIVO EXCLUSIÓN
SOTO REINA VICTORIA	***8351**	ADMITIDO/A	
TIERNO SALVADOR ANDREA ISABEL	***1959**	ADMITIDO/A	
TORRES ANGUITA RAFAEL JESUS	***6207**	ADMITIDO/A	
TORRES RIVERA JOSE ANGEL	***2308**	ADMITIDO/A	
TRUJILLO CLAVIJO FRANCISCO JAVIER	***2539**	ADMITIDO/A	
VALLE ARAGON ELENA	***2700**	ADMITIDO/A	
VARGAS RODRIGUEZ JOSE IGNACIO	***0073**	ADMITIDO/A	
VARGAS ROSADO MANUEL	***7754**	ADMITIDO/A	
VAZQUEZ LA O JOSE CARLOS	***4687**	ADMITIDO/A	
VAZQUEZ MONTERO FRANCISCO DOMINGO	***3662**	ADMITIDO/A	
VAZQUEZ RUBIO JAVIER	***4873**	ADMITIDO/A	
VAZQUEZ VELAZQUEZ CRISTINA	***9813**	ADMITIDO/A	
VAZQUEZ VILLARON JOSEBA	***4819**	ADMITIDO/A	
VEGA GIRON IVAN	***8952**	ADMITIDO/A	
VEGA MOYA MIRIAM	***0177**	ADMITIDO/A	
VICENTE GUERRERO MANUEL JESUS	***2843**	ADMITIDO/A	
VICTORIA RIOS ADRIAN	***4862**	ADMITIDO/A	
VIDAL SANCHEZ ALEJANDRO	***4313**	ADMITIDO/A	
VILLALBA GARCIA ANTONIO JOSE	***6410**	ADMITIDO/A	
VILLALTA CHACON JUAN JESUS	***2110**	ADMITIDO/A	
YEBENES VARELA RUBEN	***4689**	ADMITIDO/A	
ZAMBRANO CARO VIRGINIA	***6163**	ADMITIDO/A	
ZARAZAGA PEREZ JUAN MANUEL	***4073**	ADMITIDO/A	
ZARZA LAFUENTE ADRIAN	***9236**	ADMITIDO/A	
BAUTISTA GIRALDEZ DANIEL	***6475**	EXCLUIDO/A	2
BENITEZ CALVENTE ALVARO	***6730**	EXCLUIDO/A	2, 4
BENITEZ LOPEZ DANIEL	***6417**	EXCLUIDO/A	1, 2, 3, 4
BERNABEU HIDALGO NURIA	***2646**	EXCLUIDO/A	1, 2, 3, 4
CAMPOS JIMENEZ MARCOS ANTONIO	***8781**	EXCLUIDO/A	2
CAMUÑA SERRANO MARIA	***1781**	EXCLUIDO/A	1
CLAJER DORANTES ANTONIO	***6457**	EXCLUIDO/A	5
CORONILLA NAVARRO MARIA AUXILIADORA	***2633**	EXCLUIDO/A	1, 2
FERNANDEZ-CANAU GOMEZ GONZALO	***7932**	EXCLUIDO/A	3, 4
GARCIA CORTES NATALIA	***1629**	EXCLUIDO/A	1, 2, 3, 4
GIRALDEZ ALVAREZ JUAN ANTONIO	***8732**	EXCLUIDO/A	5
GUERRERO COSSIO DANIEL	***3204**	EXCLUIDO/A	2, 3, 4
GUTIERREZ RODRIGUEZ DAVID	***4987**	EXCLUIDO/A	1, 2, 3, 4
LIRIA CAMPON DANIEL	***1453**	EXCLUIDO/A	1, 2, 3, 4
LOPEZ MORENO DANIEL	***1156**	EXCLUIDO/A	2
MARTIN ROMERO MARIA DEL CARMEN	***6722**	EXCLUIDO/A	3, 4
MEDIAVILLA SPINOLA RAFAEL	***4176**	EXCLUIDO/A	1
NUÑEZ GARCIA MARIO	***3700**	EXCLUIDO/A	5
ORTA GONZALEZ ALEJANDRO	***8753**	EXCLUIDO/A	2
ORTEGA ESCAMILLA FRANCISCO JESUS	***2619**	EXCLUIDO/A	4
VEAS GARCIA JUAN ANTONIO	***4032**	EXCLUIDO/A	2

Los motivos de exclusión son:

MOTIVOS DE EXCLUSION:

1. No aporta DNI.
2. No acredita estar en posesión de la titulación o equivalente.
3. No acredita permiso de conducción A2.
4. No acredita permiso de conducción B.
5. Solicitud fuera de plazo.

Segundo.- Fijar la fecha del primer examen para el 20 de noviembre de 2025 en el Centro José Cabrera a las 16:30 horas.

Tercero.- El tribunal calificador designado queda compuesto por las siguientes personas:

Presidente/a: Dª Isabel Sánchez Gil
Vocal: D. Oscar Palma Toledo
Vocal: Dª Mª José Álvarez Luna
Vocal: D. Fernando Díaz Ortega
Secretario/a/Vocal: D. Javier Alfonso Clavijo González
Tribunal Suplente:
Presidente/a: D. José María Diánez Sánchez
Vocal: D. Manuel Luna Rodríguez
Vocal: Dª. Elena Vidal Pérez
Vocal: D. José Manuel Pérez Alcaraz
Secretario/a/Vocal: Dª Elena Zambrano romero

Cuarto.- Los aspirantes podrán recusar a los miembros del Tribunal cuando juzguen que concurren en ellos circunstancias de las previstas en el art 23 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, siguiendo para ello el procedimiento establecido en el artículo 24 de la misma Ley

Quinto.- Este listado quedará expuesto al público en el tablón de anuncios del Ayuntamiento de Trebujena, en la página web del Ayuntamiento de Trebujena y en el Boletín Oficial de la Provincia.

03/11/2025. EL ALCALDE-PRESIDENTE. Fdo.: Ramón Galán Oliveros.
Nº 173.794

AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA
EDICTO

El Pleno de esta Corporación en sesión celebrada el día 30 de octubre de 2025 aprobó inicialmente el siguiente expediente de modificación del Presupuesto Municipal Prorrogado para el año 2025, financiándose con cargo al Remanente Líquido de Tesorería para Gastos Generales a 31 de diciembre de 2024, así como mayores ingresos recaudados sobre los totales previstos en el presupuesto corriente.

- Aprobación inicial del expediente 40/2025 de modificación del Presupuesto Municipal prorrogado para 2025 mediante créditos suplementarios y extraordinarios, para la realización y reconocimiento de diversos servicios y suministros antes de la finalización del ejercicio corriente.

Queda expuesto al público el expediente por plazo de 15 días hábiles, a contar desde el día siguiente al de publicación del presente edicto en el Boletín Oficial de la Provincia, a efectos de que los interesados puedan examinarlos en la Intervención Municipal y, en su caso, formular reclamaciones. En caso de que durante dicho periodo no se formulen reclamaciones los expedientes se considerarán definitivamente aprobados.

Conil de la Frontera, a 4/11/25. LA ALCALDESA, Inmaculada Sánchez Zara. Firmado.

Nº 174.404

AYUNTAMIENTO DE CADIZ
ANUNCIO DEL ACUERDO DE APROBACIÓN INICIAL DEL TEXTO DE LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE MOVILIDAD URBANA SOSTENIBLE DE LA CIUDAD DE CÁDIZ PARA SU ADECUACIÓN A LA ZONA DE BAJAS EMISIONES Y SU SOMETIMIENTO A INFORMACIÓN PÚBLICA.

El Excmo. Ayuntamiento de Cádiz Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 31 de octubre de 2025, punto 7º, ha adoptado el acuerdo de aprobar, con carácter inicial, el texto de la modificación del Plan de Movilidad Urbana Sostenible de la ciudad de Cádiz para su adecuación a la Zona de Bajas Emisiones de la ciudad de Cádiz y su sometimiento a información pública.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo art. 83 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se somete el expediente a información pública por el plazo de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones y sugerencias que se estimen oportunas. El expediente se encuentra expuesto al público en la Delegación de Movilidad de este Ayuntamiento y el texto de la modificación del Plan de Movilidad Urbana Sostenible de la ciudad de Cádiz podrá ser consultado en el tablón de anuncios de la web municipal www.cadiz.es. Transcurrido el plazo, en el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

5/11/25. EL ALCALDE, Bruno García de León. Firmado.

Nº 175.580

AYUNTAMIENTO DE CADIZ
ANUNCIO DEL ACUERDO DE APROBACIÓN INICIAL DE LA ORDENANZA MUNICIPAL REGULADORA DE LA ZONA DE BAJAS EMISIONES EN LA CIUDAD DE CÁDIZ Y SU SOMETIMIENTO A INFORMACIÓN PÚBLICA.

El Excmo. Ayuntamiento de Cádiz Pleno, en sesión extraordinaria celebrada el día 31 de octubre de 2025, punto 8º, ha adoptado el acuerdo de aprobar, con carácter inicial, el texto de la Ordenanza Reguladora de la Zona de Bajas Emisiones de la ciudad de Cádiz y su sometimiento a información pública.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días hábiles a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que pueda ser

examinado y se presenten las reclamaciones y sugerencias que se estimen oportunas. El expediente se encuentra expuesto al público en la Delegación de Movilidad de este Ayuntamiento y el texto de la Ordenanza Reguladora de la Zona de Bajas Emisiones de la ciudad de Cádiz podrá ser consultado en el tablón de anuncios de la web municipal www.cadiz.es. Transcurrido el plazo, en el caso de que no se hubiera presentado ninguna reclamación o sugerencia, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

5/11/25. EL ALCALDE, Bruno García de León. Firmado.

Nº 175.589

AYUNTAMIENTO DE CADIZ
ANUNCIO DE EXPOSICIÓN PÚBLICA DEL ACUERDO PROVISIONAL DE ESTABLECIMIENTO DE LA TASA POR GESTIÓN DE RESIDUOS DE COMPETENCIA MUNICIPAL Y APROBACIÓN DE SU ORDENANZA FISCAL REGULADORA

El Pleno del Ayuntamiento de Cádiz, en sesión extraordinaria celebrada el día 6 de noviembre de 2025, ha adoptado el siguiente acuerdo:

Acuerdo provisional de establecimiento de la tasa por la prestación del servicio de gestión de residuos de competencia municipal y aprobación de su ordenanza fiscal reguladora

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 17.2 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días hábiles a contar desde el día siguiente de la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que los interesados puedan examinarlo y presentar las reclamaciones que estimen oportunas. El expediente se encuentra expuesto al público en el Servicio de Gestión e Inspección Tributaria de este Ayuntamiento y el texto de los acuerdos adoptados podrán ser consultados en el tablón de anuncios municipal, en la web www.cadiz.es. Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado reclamaciones, se entenderá aprobado con carácter definitivo, sin necesidad de ulterior acuerdo.

Seis de noviembre de dos mil veinticinco. EL ALCALDE, Bruno García de León. Firmado.

Nº 176.260

VARIOS

GRUPO ENERGETICO DE PUERTO REAL, S.A.
ANUNCIO

El Consejo de Administración, en sesión celebrada el 24 de octubre de 2025, aprobó la siguiente contratación indefinida correspondiente a la OEP de 2023:

Proceso selectivo	Persona seleccionada
PS-23-OPE-01 Responsable contratación	Lourdes María Guerrero Macías

Lo que se publica para general conocimiento.

En Puerto Real, a tres de noviembre de dos mil veinticinco. Presidenta del Consejo de Administración de GEN. Aurora Salvador Colorado. Firmado.

Nº 173.824

GRUPO ENERGETICO DE PUERTO REAL, S.A.
ANUNCIO

El Consejo de Administración, en sesión celebrada el 24 de octubre de 2025, aprobó la convocatoria y bases de los siguientes procesos de selección:

Código proceso	Vacante
PS-23-OPE-02	Jefatura servicio área medioambiental
PS-24-OPE-01	Técnico/a RRHH
PS-25-OPE-01	Jefatura servicio redes abastecimiento y saneamiento
PS-25-OPE-02	Responsable laboratorio aguas

El detalle de la convocatoria y sus bases se puede consultar en la página web www.grupoenergetico.es.

En Puerto Real, a tres de noviembre de dos mil veinticinco. Presidenta del Consejo de Administración de GEN. Aurora Salvador Colorado. Firmado.

Nº 173.827

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