

## JUNTA DE ANDALUCIA

### CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

#### CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO DE ELECTRICIDAD DE PUERTO REAL SA

Expediente: 11/01/0189/2019

Fecha: 03/03/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: DIEGO LUIS MORENO RODRIGUEZ

Código 11100062012011.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa ELECTRICIDAD DE PUERTO REAL S.A., presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 25-11-2019, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 21-11-2019, subsanado definitivamente el 21-02-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

#### RESUELVE:

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

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

Cádiz, a 3 de marzo de 2020. El Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ. Firmado.

#### ACTA

En Puerto Real, a 21 de febrero de 2.020, reunidos, D. Diego Luis Moreno Rodríguez, en calidad de gerente de la sociedad Electricidad de Puerto Real, S.A. con CIF A11301645 y domicilio social en Calle Carretas, 7 – 11510 – Puerto Real (Cádiz), y actuando como representante sindical de los trabajadores de dicha sociedad, D. Francisco García Rodríguez, al objeto de analizar la comunicación recibida el pasado 20 de febrero de 2020 por la delegación de Empleo de la Junta de Andalucía para la subsanación del convenio colectivo de Electricidad de Puerto Real, SA con número de expediente 11/01/0189/2019.

Ambas partes, a fin de dar cumplimiento a los requerimientos de dicha comunicación, acuerdan dar nueva redacción a los artículos 5, 30 y 39 así como al primer párrafo de la disposición adicional segunda, que quedan redactados como sigue:

#### Artículo 5:

“Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio de la provincia de Cádiz donde Electricidad de Puerto Real, S.A. desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad.”

#### Artículo 30:

“El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, la empresa pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

#### En materia de Selección y Promoción Profesional:

- Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.

- Facilitar la incorporación en las vacantes que se produzcan evitando la discriminación y desigualdad por razón de sexo, especialmente en el acceso al empleo en aquellos supuestos de segmentación profesional.

#### A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

- Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan.

- Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho.

- Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con mayores cuotas de responsabilidad.

#### En materia de Formación:

- Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño

de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.

- Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho.

- Desarrollar programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando.

#### En materia de retribuciones:

- Garantizar 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.

- Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente Capítulo.

#### En materia de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

- La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.

- Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.”

#### Artículo 39:

“En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a el padre tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante el periodo establecido en el Real Decreto Ley 6/2019. Este permiso por paternidad será compatible con el permiso retribuido previsto en el artículo 33 del presente Convenio. En los supuestos de parto múltiple el permiso de paternidad se ampliará en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.”

#### Disposición Adicional Segunda, primer párrafo:

“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, serán sometidas, por las partes, al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales”

Y en prueba de conformidad, firman las partes, por triplicado ejemplar, en el lugar y fecha del encabezamiento. Fdo. Diego Luis Moreno Rodríguez. Fdo. Francisco García Rodríguez.

#### CONVENIO COLECTIVO

#### ELECTRICIDAD DE PUERTO REAL, S.A.

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Naturaleza y eficacia

Art. 2. Ámbito funcional

Art. 3. Ámbito personal

Art. 4. Ámbito temporal

Art. 5. Ámbito territorial

Art. 6. Vinculación a la totalidad

Art. 7. Incremento Económico

#### CAPÍTULO II. PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8. Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores

Art. 9. Principios para la implantación o revisión de las condiciones de trabajo.

#### CAPÍTULO III. ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Art. 10. Principios de la Negociación Colectiva en Electricidad de Puerto Real

#### CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA PROFESIONAL

Art. 11. Principios Generales

Art. 12. Factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional

Art. 13. Grupos Profesionales

#### CAPÍTULO V. MOVILIDAD FUNCIONAL

Art. 14. Condiciones generales.

Art. 15. Movilidad ascendente

Art. 16. Movilidad descendente

Art. 17. Formación previa

Art. 18. Garantías del/a trabajador/a.

#### CAPÍTULO VI. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y COBERTURA DE VACANTES

Art. 19. Sistemas de promoción

Art. 20. Promoción económica u horizontal.

Art. 21. Promoción profesional o vertical

Art. 22. Contratación de personal de nuevo ingreso

Art. 23. Principios Generales en materia de Empleo y Contratación

#### CAPÍTULO VII. FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 24. Formación profesional: principios generales y objetivos

Art. 25. Derechos y deberes de empresa y trabajadores/as

#### CAPÍTULO VIII. Tiempo de trabajo

Art. 26. Jornada anual de trabajo

Art. 27. Horario de trabajo

Art. 28. Festivos anuales

Art. 29. Vacaciones anuales retribuidas

#### CAPÍTULO IX. Plan de Igualdad

#### SECCIÓN I. MEDIDAS TENDENTES AL FAVORECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Art. 30. Políticas de Recursos Humanos.

Art. 31. Información, Comunicación y Sensibilización

#### SECCIÓN II. MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA

## PERSONAL Y FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL

Art. 32. Adaptación de la jornada de trabajo

Art. 33. Permisos y licencias retribuidas

Art. 34. Permisos y ausencias no retribuidas

Art. 35. Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

Art. 36. Teletrabajo

## SECCION III. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

Art. 37. Permisos por embarazo y lactancia

Art. 38. Período de descanso por maternidad

Art. 39. Permiso de paternidad

Art. 40. Permanencia en el puesto de trabajo

Art. 41. Vacaciones

Art. 42. Seguridad y salud laboral durante el embarazo

Art. 43. Derechos vinculados a la protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras a turno.

## SECCION IV. MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Art. 44. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.

Art. 45. Alcance de las medidas

Art. 46. Asistencia profesional

Art. 47. Ayudas económicas

Art. 48. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género.

Art. 49. Compensación y absorción

## CAPÍTULO X. Régimen económico

Art. 50. Estructura salarial

Art. 51. Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo

Art. 52. Intervención

Art. 53. Horas Extraordinarias

Art. 54. Premio de Fidelidad

Art. 55. Otras Retribuciones

## CAPÍTULO XI. Protección social complementaria

Art. 56. Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y maternidad.

Art. 57. Reingreso de incapacitados

Art. 58. Plan de pensiones

Art. 59. Rejuvenecimiento de la plantilla.

Art. 60. Ayuda al/a trabajador/a con hijos disfuncionales físicos-psíquicos.

## CAPÍTULO XII. Beneficios sociales

Art. 61. Suministro de energía eléctrica

Art. 62. - Anticipos

Art. 63. Créditos para vivienda

Art. 64. Becas.

## CAPÍTULO XIII. Dietas y gastos de desplazamiento

Art. 65. Dietas

Art. 66. Kilometraje

## CAPÍTULO XIV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 67. Principios generales

Art. 68. Normativa aplicable

Art. 69. Vigilancia de la salud

## CAPÍTULO XV. REGULACIÓN DEL USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS

Art. 70. Principios generales.

Art. 71. Normas de uso.

Art. 72. Uso abusivo de las herramientas informáticas

Art. 73. Procedimiento para el control de equipos informáticos

## CAPÍTULO XVI. Código de conducta y régimen disciplinario

Art. 74. Declaración de objetivos

Art. 75. Principios de actuación

Art. 76. Régimen disciplinario: conceptos básicos

Art. 77. Prescripción de las faltas:

Art. 78. Cancelación de las faltas laborales

Art. 79. Reincidencia

Art. 80. Procedimiento sancionador

Art. 81. Sanciones laborales

Art. 82. Faltas leves

Art. 83. Faltas graves

Art. 84. Faltas muy graves

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. Asistencia jurídica

Disposición Adicional Segunda. Comisión mixta paritaria.

## ANEXO 1. Tablas salariales 2019

Salario de cualificación anual

Salario de cualificación mensual

## ANEXO 2. Tabla valor horas extraordinarias 2019

## CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1. Naturaleza y eficacia

En razón de la legitimación negociador que ostentan las partes firmantes, el presente Convenio se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y, por tanto, está dotado de eficacia general, siendo de aplicación directa y preferente respecto de cualquier otro convenio colectivo, acuerdo o pacto respecto de las materias aquí reguladas.

Art. 2. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo, establece y regula las relaciones laborales por las que

han de regirse las condiciones de trabajo entre la empresa Electricidad de Puerto Real, S. A. y las trabajadoras y trabajadores incluidos/as en su Ámbito Personal.

Art. 3. Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación a todos/as los/as trabajadores/as pertenecientes a la empresa Electricidad de Puerto Real, S. A. y a los/as de nuevo ingreso, sea cual fuere la modalidad contractual concertada.

Art. 4. Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá su vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023. La denuncia del Convenio Colectivo se efectuará de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, debiendo notificarse la misma con un plazo mínimo de un mes antes de la finalización de su vigencia. Denunciado el Convenio Colectivo por alguna de las partes, éste permanecerá en vigor hasta su sustitución por uno nuevo.

Art. 5. Ámbito territorial

Será de aplicación el presente Convenio en todo el territorio donde Electricidad de Puerto Real, S.A. desarrolla o desarrolle en el futuro su actividad.

Art. 6. Vinculación a la totalidad

1. Las condiciones del presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

2. En el supuesto de que los órganos judiciales competentes, en ejercicio de las funciones que le son propias, declararan la nulidad total del presente Convenio, las partes firmantes se comprometen, en el plazo de treinta días, a renegociar otro nuevo, ajustado a la legalidad.

En el caso de nulidad parcial, que afectara a cualquiera de sus cláusulas, el Convenio deberá ser revisado en su totalidad si alguna de las partes firmantes, en el plazo de treinta días, así lo requiere en forma escrita.

Art. 7. Incremento Económico

Para cada año de vigencia del presente Convenio la subida salarial será la equivalente al IPC real del mismo año, teniendo en cuenta, que el incremento no será, en ningún caso, inferior al 0,5% anual.

## CAPÍTULO II. PRINCIPIOS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 8. Facultades de la empresa y derechos de los trabajadores

1. La organización y dirección del trabajo constituye una facultad privativa de la empresa, que la ejercerá con el alcance y limitaciones prevenidas en la legislación laboral vigente y en los convenios, acuerdos y pactos colectivos que se encuentren en vigor en cada momento y en un sentido acorde a las declaraciones y compromisos sobre responsabilidad social.

2. Ambas partes convienen en reconocer que la eficiencia organizativa, la mejora de la competitividad y de la productividad, el diálogo social y el respeto a los derechos y garantías de toda índole de los/las trabajadores/as constituyen principios esenciales en la definición, implantación y gestión de la política empresarial y en la consecución de los objetivos de empresa. En consecuencia, los procesos técnicos y la mecanización o la modernización de los sistemas, servicios o procedimientos se llevarán a cabo haciendo uso de aquellas técnicas que aseguren la conciliación y armonización de dichos principios.

3. La empresa reafirma su compromiso de velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de origen racial o étnico, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Ambas partes pondrán especial atención en el cumplimiento de este principio en materia de acceso y estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor y formación y promoción profesional, evitando cualquier conducta que impida o dificulte, por cualquier motivo, la plena efectividad del mismo o que fomenta, favorezca o posibilite cualquier tipo de discriminación por razón de género.

Art. 9. Principios para la implantación o revisión de las condiciones de trabajo.

1. Ambas partes convienen en reconocer que, en el entorno socioeconómico actual, se están produciendo continuas transformaciones que afectan a la actividad económica en general y al sector eléctrico en particular y que obligan a adoptar decisiones que permitan dar una respuesta adecuada a las demandas y necesidades cambiantes del mercado.

2. En razón de lo expuesto y en aplicación de los principios rectores de la organización del trabajo, enunciados en el artículo precedente, ambas partes acuerdan que la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo que comporten modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, fundamentadas en razones técnicas, productivas, económicas u organizativas, deberán ser negociadas, con carácter previo a su establecimiento, con la Representación Social competente.

3. Los procedimientos de consulta y negociación para la introducción y revisión de los sistemas de organización del trabajo se regirán por el principio de seguridad jurídica. Por iniciativa razonada de cualquiera de las partes y de común acuerdo, se podrán acortar los plazos legalmente establecidos en estos procedimientos.

## CAPÍTULO III. ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Art. 10. Principios de la Negociación Colectiva en Electricidad de Puerto Real

De conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de garantizar una adecuada correspondencia y complementariedad entre los ámbitos de representación y las diferentes unidades organizativas existente en la empresa, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para dinamizar y racionalizar los procesos de negociación colectiva aproximando, en la medida de lo posible y sin perjuicio de la necesaria integración normativa, los ámbitos de negociación a los de efectiva aplicación de los acuerdos alcanzados.

A estos efectos y al objeto de instrumentar unas relaciones laborales basadas en el diálogo y el acuerdo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos suscite la dinámica sociolaboral, la empresa reconoce a la Representación Sindical firmante

del presente Convenio como interlocutor necesario para todas aquellas cuestiones de carácter colectivo que afecten a las relaciones laborales.

#### CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA PROFESIONAL

##### Art. 11. Principios Generales

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales, teniendo en cuenta las recomendaciones contempladas en la normativa vigente al efecto, respecto a la clasificación profesional y las estructuras profesionales basadas en Grupos Profesionales.

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo/a trabajador/a está obligado/a a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores/as, dentro del general cometido propio de sus tareas, oficio, funciones, especialidad profesional y/o responsabilidades asignadas.

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

Dentro de cada grupo profesional se crean diferentes niveles para el desarrollo profesional que se corresponden con una escala salarial determinada. La progresión dentro de la escala se realizará en función de las necesidades de la empresa y a criterio de esta, teniendo en cuenta la capacitación adquirida por el/a trabajador/a a través de su experiencia profesional en la empresa o a capacidades obtenidas fuera de ella.

La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

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

##### Art. 12. Factores de encuadramiento y criterios de adscripción profesional

1. Los factores de encuadramiento o criterios para la adscripción de los/as trabajadores/as a cada Grupo Profesional y Nivel son los siguientes:

a. Formación o titulación académica o profesional, que define el nivel de competencia técnica requerida para el desarrollo de las funciones prevalentes de cada grupo profesional. El cumplimiento de los requisitos en materia de formación, ya sea de tipo académico o profesional o, alternativamente, los conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, en atención a la experiencia acreditada en un determinado puesto o función, será condición necesaria para el acceso a un determinado grupo profesional.

b. La responsabilidad, entendida como parámetro que mide el valor que aporta una ocupación determinada a la organización en términos de magnitud económica e impacto organizativo.

c. La iniciativa y/o la autonomía miden la libertad para actuar; esto es, el nivel de autonomía de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos. Viene determinado, de un lado, por el mayor o menor grado de supervisión y control sobre la actuación y, de otro, por el mayor o menor grado de autonomía en la aplicación de los procedimientos establecidos.

d. La actividad intelectual y la complejidad de las tareas, que evalúan la intensidad, el esfuerzo y la creatividad de pensamiento necesarios para encontrar soluciones a los problemas que se planteen y depende básicamente, del número de variables en juego, de la complejidad individual de cada una de ellas y del grado de definición de las mismas.

e. El mando o la coordinación para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que existe capacidad de dirección mediante el establecimiento de órdenes regulares.

##### Art. 13. Grupos Profesionales

1. El Grupo Profesional es la agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al/a trabajador/a.

2. En atención a los factores de encuadramiento mencionados en el artículo anterior, todo/a trabajador/a será clasificado/a en alguno de los Grupos Profesionales siguientes:

a. Grupo 0: Responsable o Experto. Quedarán clasificados/as en este Grupo Profesional aquellos/as trabajadores/as que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

b. Grupo I: Técnico Responsable. Quedarán clasificados/as en este Grupo Profesional aquellos/as trabajadores/as que realizan funciones que, por su contenido complejo y de alto nivel intelectual, requieren un grado elevado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para que un puesto de trabajo quede adscrito al presente Grupo Profesional, el/a trabajador/a que lo desempeñe deberá, además, ejercer mando sobre titulados medios o, de no concurrir tal circunstancia, el puesto deberá tener un elevado índice de relevancia organizativa e impacto económico en las actividades de la empresa. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos

por experiencia profesional.

c. Grupo II: Técnico Gestor. Quedarán clasificados/as en este Grupo Profesional aquellos/as trabajadores/as que tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas o heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana. También quedarán adscritos/as a este Grupo Profesional aquellos/as responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as, pudiendo ejercer o no mando directo sobre los mismos/as. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de Grado Medio, o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional.

d. Grupo III: Especialistas. Quedarán clasificados/as en este Grupo Profesional aquellos/as trabajadores/as que, con responsabilidad de mando, desempeñan puestos de trabajo con un contenido alto de actividad intelectual o de interrelación humana y con un nivel de complejidad elevado y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente, quedarán encuadrados/as en este Grupo Profesional quienes, sin responsabilidad de mando, desarrollen un trabajo que requiera amplios conocimientos y tenga un contenido medio de relevancia organizativa o impacto económico. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado Superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

e. Grupo IV: Profesionales. Quedarán clasificados/as en este Grupo Profesional aquellos/as trabajadores/as que, sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel también medio de complejidad y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente se adscribirán a este grupo aquellos/as trabajadores/as cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destreza dentro de las diferentes especialidades o dominios de una de las mismas. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá Ciclo Formativo de Grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en la ocupación o cualificación específica para la misma.

#### CAPÍTULO V. MOVILIDAD FUNCIONAL

##### Art. 14. Condiciones generales.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cuando se produzca movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional del/a trabajador/a deberán existir razones técnicas u organizativas que la justifiquen y ésta se prolongará por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa comunicará su decisión y las razones de ésta a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

##### Art. 15. Movilidad ascendente

La Dirección de la empresa podrá encomendar a los/as trabajadores/as la realización de un puesto de trabajo o de funciones de otro puesto de trabajo de Grupo Profesional superior. El ejercicio de la movilidad funcional ascendente se ajustará a las siguientes reglas:

a) El cambio de puesto se producirá sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del/a trabajador/a.

b) El/a trabajador/a tendrá derecho, desde el primer día, a percibir el salario y los complementos correspondientes al puesto de trabajo de destino.

c) El desempeño de las nuevas funciones por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años dará derecho al/a trabajador/a a la consolidación del puesto de trabajo correspondiente al grupo profesional de destino.

Lo previsto en el apartado c) del número anterior no será de aplicación a los supuestos de movilidad funcional que se ocasionen como consecuencia de la cobertura de ausencias temporales derivadas de procesos de incapacidad temporal, excedencia con reserva de puesto de trabajo o desempeño de funciones sindicales.

##### Art. 16. Movilidad descendente

1. La encomienda a un/a trabajador/a de un puesto de trabajo correspondiente a un grupo profesional inferior podrá realizarse, exclusivamente, cuando concurren causas perentorias e imprevistas a la actividad productiva y por el tiempo imprescindible para solventar esta situación.

2. Esta modalidad de movilidad se efectuará, en todo caso, sin menoscabo de la dignidad del/a trabajador/a y sin merma alguna de sus derechos económicos y profesionales.

##### Art. 17. Formación previa

El/a trabajador/a, siempre que el desarrollo de las nuevas funciones lo precise, tiene derecho a recibir con carácter previo la formación necesaria para el ejercicio de las mismas.

##### Art. 18. Garantías del/a trabajador/a.

1. Los procesos de movilidad funcional se llevarán a cabo sin menoscabo de los derechos laborales, la formación y la promoción profesional de los/as trabajadores/as.

2. La empresa facilitará al/a trabajador/a afectado/a por cualquier proceso de movilidad funcional, con carácter previo a la efectividad del cambio, la información y formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales relacionados con las nuevas funciones a realizar.

3. Ambas partes convienen en que la movilidad funcional constituye un instrumento de racionalización y eficiencia organizativa, no pudiendo ser invocada como causa de despido objetivo de las previstas en los apartados a), b) y c), del artículo 52 del ET, ni como fundamento para la extinción de contratos de trabajo de carácter colectivo, así como para obviar las exigencias previstas en el artículo 41 del E.T. para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

#### CAPÍTULO VI. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y COBERTURA DE VACANTES

##### Art. 19. Sistemas de promoción

La promoción se efectuará a través de alguno de los dos siguientes sistemas:

a) Promoción económica u horizontal.

b) Promoción profesional o vertical.

La promoción económica u horizontal requerirá el cumplimiento de los requisitos y plazos previstos en el artículo siguiente y quedará comprendida dentro de los 9 niveles económicos en que se divide cada Grupo Profesional.

La promoción vertical se llevará a cabo, en los términos previstos en el presente Convenio, bien por libre designación de la empresa bien a través de las pruebas de selección que se establezcan para cada supuesto: entrevista, test, concurso de méritos o cualquiera otra establecida al efecto.

Art. 20. Promoción económica u horizontal.

La promoción horizontal tiene por finalidad impulsar y compensar los factores de eficiencia y dedicación en el desempeño de las funciones propias de su grupo profesional, proporcionando la necesaria motivación y estímulo al/a trabajador/a.

Esta promoción horizontal, basada en un proceso de formación permanente, pretende aunar el desarrollo profesional de los/as trabajadores/as con una mayor eficiencia que mejore la competitividad y organización del trabajo en la empresa.

La progresión dentro de la escala se realizará en función de las necesidades de la empresa y a criterio de esta, teniendo en cuenta la capacitación adquirida por el/a trabajador/a a través de su experiencia profesional en la empresa o a capacidades obtenidas fuera de ella.

La promoción horizontal quedará comprendida dentro de los diferentes niveles económicos en que se divide cada Grupo Profesional.

Art. 21. Promoción profesional o vertical

1. La promoción profesional en la empresa se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia del/a trabajador/a, así como las necesidades organizativas de la empresa.

Las promociones y ascensos se realizarán en base a las siguientes circunstancias:

- Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto.
- Titulación.
- Conocimientos del puesto de trabajo.
- Historial profesional.
- Antigüedad en la empresa.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de seis meses. Durante este período, el personal ascendido o promocionado, percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel anterior, percibiendo el salario asignado a la misma.

2. Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la empresa.

Art. 22. Contratación de personal de nuevo ingreso

1. La cobertura de necesidades ocupacionales con personal de nuevo ingreso se efectuará a través del sistema de selección que se establezca para cada supuesto, debiendo los/as candidatos/as superar las pruebas establecidas a tal fin por la Dirección de la empresa.

2. Con objeto de garantizar la estabilidad en el empleo y fomentar un uso adecuado y homogéneo de las modalidades contractuales, las coberturas de necesidades permanentes de la empresa se realizarán a través de contratos indefinidos y para la cobertura de necesidades coyunturales, si las hubiere, se utilizarán las distintas modalidades de contratación temporal causal.

3. Cuando los/as trabajadores/as contratados/as temporalmente pasen a formar parte de la plantilla fija de la empresa, la antigüedad se computará desde la fecha en que venga prestando servicios cualesquiera que fuera la modalidad contractual concertada.

Art. 23. Principios Generales en materia de Empleo y Contratación

Dentro del marco de las políticas de responsabilidad social empresarial, las partes convienen en que la política de contratación se sujetará a los siguientes principios:

1. Uso adecuado de las modalidades contractuales legalmente previstas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, lo sean a través de contratos temporales causales.

2. Promoción de la contratación indefinida desde el inicio del contrato y la transformación de contratos temporales.

3. Fomento de los contratos formativos y en prácticas, como vía de inserción laboral y cualificación de los/as jóvenes.

4. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personal disfuncional. A tal efecto se identificarán aquellos puestos de trabajo que, en atención a su contenido funcional y condiciones de prestación de la relación laboral, puedan ser desempeñados por personal disfuncional.

5. Potenciación de las posibilidades que, para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas, otorga la jubilación parcial y el contrato de relevo.

6. Establecimiento de cláusulas de acción positiva que fomenten el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

## CAPÍTULO VII. FORMACIÓN PROFESIONAL

Art. 24. Formación profesional: principios generales y objetivos

1. Las partes atribuyen a la Formación Profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a potenciar el desarrollo personal y profesional de los/as trabajadores/as así como a lograr la consecución de una permanente actualización de los niveles de cualificación.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se fomentará la formación en orden a conseguir, entre otros, los siguientes objetivos:

- La mayor eficiencia en el desempeño de las necesidades ocupacionales

o de los puestos de trabajo.

b. La potenciación de las posibilidades de promoción profesional y de la motivación del personal.

c. La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos, con una atención especial a la formación en las nuevas tecnologías.

d. La garantía de la empleabilidad del personal.

e. La promoción del cambio cultural y la creación de una identidad corporativa común.

Art. 25. Derechos y deberes de empresa y trabajadores/as

1. La empresa proveerá la dotación de recursos, en orden a la consecución de los objetivos anteriores, facilitando los medios económicos y materiales necesarios para la consecución de una mejora progresiva en la formación de los/as trabajadores/as, debiendo los/as empleados/as realizar la formación que sea necesaria para garantizar el correcto desempeño de su ocupación.

2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación profesional de base, de recolocación, de perfeccionamiento y de formación para la ocupación se realizará, con carácter general, dentro del horario de trabajo.

3. En aquellos supuestos en los que resultase imprescindible su realización fuera del horario de trabajo y una vez conocida esta circunstancia, se dará traslado a la Dirección de las razones que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, formulando ésta la propuesta que considere más adecuada.

## CAPÍTULO VIII. TIEMPO DE TRABAJO

Art. 26. Jornada anual de trabajo

1. Durante la vigencia del presente Convenio, la jornada de trabajo será de mil quinientas veintiséis (1.526) horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

2. Se exceptúa a los/as trabajadores/as enclavados/as en el grupo profesional 0 y en el grupo profesional I, niveles 5 a 10, ambos inclusive, que desarrollarán su trabajo en régimen de libre disponibilidad.

Art. 27. Horario de trabajo

1. El horario habitual en la empresa será de 08:00 a 15:00 horas, si bien se establece una flexibilidad, tanto en la entrada como en la salida, de hasta  $\pm 1$  hora.

2. Los/as trabajadores/as autorizados/as para ejecutar su trabajo en régimen de teletrabajo quedarán exceptuados del cumplimiento del horario diario establecido en el párrafo anterior, computándose el cumplimiento de la jornada de trabajo mensualmente.

Art. 28. Festivos anuales

1. Durante la vigencia del presente convenio, los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute efectivo de los 16 festivos anuales. Estos días incluirán festivos nacionales, autonómicos y locales del centro del trabajo, no coincidentes en fines de semana, que se fijarán mediante un calendario laboral pactado entre la dirección y el representante de los trabajadores una vez conocidos y publicados éstos por el Órgano competente. El resto de los días hasta completar dicho número, pasarán a licencias laborales de libre disposición para los/as empleados/as del centro.

Art. 29. Vacaciones anuales retribuidas

1. El período de vacaciones anuales tendrá una duración de veintisiete días laborables.

2. Los días de vacaciones, así como el disfrute de los 16 festivos anuales y de las licencias retribuidas no tendrán efecto sobre la jornada anual.

## CAPÍTULO IX. PLAN DE IGUALDAD

### SECCIÓN I. MEDIDAS TENDENTES AL FAVORECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Art. 30. Políticas de Recursos Humanos.

El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas de Recursos Humanos de la Empresa y de modo muy especial en las que hagan referencia a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad y no discriminación a que hace referencia el punto anterior, la empresa pondrá en marcha las actuaciones necesarias para la consecución de los siguientes objetivos:

En materia de Selección y Promoción Profesional:

- Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y en la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.

- Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren subrepresentadas.

A estos efectos se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

- Utilización de canales de comunicación y difusión de ofertas de trabajo que faciliten la captación de personal femenino: universidades con mayores porcentajes de mujeres, asociaciones, colegios profesionales o instituciones dedicadas a la promoción e impulso de la mujer.

- En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Grupo Profesional de que se trate.

- Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de selección o promoción a puestos de trabajo tradicionalmente masculinos.

- Posibilitar la participación de las trabajadoras y trabajadores, en situación de excedencia o con reducción de jornada, en ambos casos por motivos familiares o maternidad, en los procesos de cobertura de vacantes que se produzcan.

- Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho.

- Facilitar la incorporación de las mujeres a puestos de decisión y con

mayores cuotas de responsabilidad.

En materia de Formación:

• Facilitar el acceso a la formación de las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia o con jornada reducida, en ambos casos por motivos familiares, maternidad o violencia de género, siempre y cuando sea adecuada para el desempeño de su trabajo tras la reincorporación, o para su futuro desarrollo profesional.

• Se instrumentará un procedimiento para garantizar la efectividad de este derecho.

• Desarrollar programas formativos en habilidades y competencias directivas y de mando.

En materia de retribuciones:

• Garantizar 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.

• Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimiento de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y la paternidad previstas en el presente Capítulo.

En materia de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo:

• La Dirección de la Empresa y la Representación Social realizarán campañas informativas y de sensibilización de la plantilla tendentes a fomentar un entorno laboral en el que resulte inaceptable cualquier situación de acoso sexual o de acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención del acoso, etc.

• Sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario, se garantizará el tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Art. 31. Información, Comunicación y Sensibilización

En todas las comunicaciones e informaciones de la Empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.

Al objeto de sensibilizar al conjunto de la plantilla sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa programará actos concretos de sensibilización e información (cursos, jornadas, ...etc.) tendentes a lograr un cambio de mentalidad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

## SECCION II. MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL

Art. 32. Adaptación de la jornada de trabajo

Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

1º. Flexibilidad horaria.

a) Los/as trabajadores/as de plantilla adscritos a horario continuado, partido y mixto tendrán derecho a solicitar la flexibilización de su jornada diaria, mediante el retraso de su hora reglamentaria de entrada, o el adelanto de la salida, hasta un máximo de 1 hora diaria.

b) Esta flexibilidad horaria se entiende, en todo caso, como adicional a aquella que, con carácter general, tenga derecho el/a trabajador/a en virtud del horario que le resulte de aplicación en el momento de entrada en vigor de este acuerdo.

c) Este derecho se regirá por las siguientes reglas:

1. La concreción se efectuará, a solicitud del/a trabajador/a interesado/a mediante acuerdo entre éste/a y la Empresa. En el caso de que no se alcanzase el citado acuerdo, la discrepancia se analizará por las partes firmantes.

2. El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad se determinará en el momento del acuerdo inicial bajo alguna de las tres siguientes modalidades:

a. Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada; o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.

b. Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerden; sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias.

c. En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En este caso la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el trabajador, salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.

3. La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.

2º. Cambio temporal de régimen horario.

a) Los/as trabajadores/as de plantilla adscritos/as a horario partido o mixto podrán modificar temporalmente su régimen horario pasando a realizar su actividad laboral en horario continuado en los siguientes supuestos:

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 12 años o, en su caso, mayor de 12 años y menor de 18 años que tenga reconocida una disfuncionalidad física, psíquica o sensorial.

2. Quien precise encargarse del cuidado directo de un/a mayor de 18 años con disfuncionalidad física, psíquica o sensorial, siempre que éste/a no desempeñe actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

3. Quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

4. Las víctimas de violencia de género durante el período de tiempo que permanezca vigente la orden judicial de protección a favor de la víctima.

b) En los supuestos de los apartados 1, 2 y 3 de la letra anterior, el trabajador o la trabajadora solicitante habrá de justificar la necesidad de atender de manera directa y personal el cuidado del/a menor o de la persona cuya atención origina la solicitud.

A tal efecto, se entenderá que concurre causa suficiente cuando el cónyuge del solicitante, por razón de su actividad laboral, no pueda realizar las correspondientes tareas de cuidado y atención directa y personal.

En caso de discrepancia entre el/a solicitante y la Empresa, la solicitud se analizará por las partes firmantes.

Procederá, en todo caso, la modificación de régimen horario con el solo y único requisito de la solicitud del/a interesado/a en los siguientes casos:

1. Madres y padres con hijos/as menores de 3 años. En el caso de que ambos progenitores trabajasen en la empresa y en ambos concudiesen las circunstancias habilitadoras de este derecho, sólo uno de ellos podrá acogerse a este supuesto.

2. Trabajadores/as encargados/as del cuidado personal y directo de ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad siempre que estos/as tengan reconocido por la Administración Autonómica competente la consideración de dependencia severa o gran dependencia.

3. Víctimas de violencia de género.

c) El personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de la duración de aquella, para el cuidado de menores de 18 años a cargo afectados por cáncer y cualquiera otra enfermedad grave que necesite de hospitalización y tratamiento continuado acreditado por el Servicio Público de Salud u órgano sanitario competente.

d) La modificación del régimen horario en los tres supuestos del anterior apartado c) no tendrá repercusión alguna en las retribuciones de los/as trabajadores/as.

e) En cualquier caso, finalizada la situación que origina el derecho al cambio temporal de régimen horario, los/as trabajadores/as retornarán a su horario anterior o al que convencionalmente proceda.

3º. Reducciones de jornada

a) El personal de plantilla podrá acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b) El derecho a la reducción de jornada se reconocerá al/a trabajador/a que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

1. A quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 10 años o a una persona con disfuncionalidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

2. A quien precise encargarse del cuidado directo de su cónyuge, pareja de hecho 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 por la que perciba una prestación superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional.

3. A quien realice estudios para la obtención de un título académico o profesional de carácter oficial. En este supuesto el/a trabajador/a deberá acreditar de manera fehaciente un rendimiento académico suficiente, que se entenderá alcanzado cuando supere al menos, con carácter anual, 1/3 de los créditos o de las asignaturas que integran el currículum de cada curso académico.

4. A las víctimas de violencia de género

c) El personal tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado de menores de 18 años a cargo afectados por cáncer y cualquier otra enfermedad grave que necesite hospitalización y tratamiento continuado, acreditado por el Servicio Público de la Salud u órgano sanitario competente de la Comunidad Autónoma.

d) En los supuestos de reducción de jornada previstos en el presente apartado, la reducción proporcional de salario no afectará a la aportación empresarial al plan de pensiones, ni a los beneficios sociales previstos en el Convenio de origen que, ad personam, le resultase de aplicación al/a trabajador/a, ni a las cuantías previstas en el mismo para los anticipos y créditos para vivienda, que se mantendrán en los mismos términos previstos para los/as trabajadores/as a jornada completa.

e) La reducción de jornada prevista en este apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, en los supuestos previstos en los números 1 y 2, si dos o más trabajadores/as solicitasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

4º. Excedencias por cuidado de familiares

a) Los/as trabajadores/as de plantilla tendrán derecho a:

1. Un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha del nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante los dieciocho primeros meses el/a trabajador/a tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional.

2. Un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando por razones de edad, accidente o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida por la que perciba remuneración superior a 2 veces el salario mínimo interprofesional. Durante los dieciocho primeros meses el/a trabajador/a tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de su mismo grupo profesional.

El periodo máximo de tres años de excedencia que se prevé en el presente supuesto se computará por cada sujeto causante y podrá ser disfrutado de forma continua o fraccionada siempre que los periodos de fraccionamiento no sean inferiores a 3 meses.

b) Durante las situaciones de excedencia previstas en el presente artículo, el/a trabajador/a mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica en los términos previstos en el Convenio Colectivo.

c) La excedencia prevista en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo solo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Art. 33. Permisos y licencias retribuidas

1. Los/as trabajadores/as, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que, para cada caso, se especifica en los siguientes apartados:

a) Quince días naturales por matrimonio o por inscripción en el registro oficial de parejas de hecho.

b) Cinco días naturales en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a.

c) Cinco días naturales en los supuestos de enfermedad grave o intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Dos días en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

e) Seis días naturales en los supuestos de fallecimiento de cónyuge o de ascendientes o descendientes de primer grado por consanguinidad y hermanos/as siempre que convivan en el mismo domicilio.

f) Tres días naturales en los supuestos de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad ampliables a cuatro en el supuesto que sea necesario efectuar un desplazamiento.

g) Un día laborable, en los supuestos de traslado del domicilio habitual, ampliable a dos en los casos de cambio de localidad. En los supuestos de familias numerosas de categoría especial o en las que alguno de los miembros sea disfuncional, este permiso se ampliará a dos o tres días en función de que exista o no cambio de localidad.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando se curse estudios para la obtención de un título oficial de carácter académico o profesional. Además, el personal en régimen de trabajo a turno al que le correspondiera trabajar la noche inmediatamente anterior al examen tendrá derecho al cambio de turno para evitar esta situación.

j) Por el tiempo estrictamente necesario para asistir a consulta médica, en los supuestos de enfermedad del/la trabajador/a o de hijos/as menores de edad. Se considera incluido en este supuesto la asistencia a tratamientos de reproducción asistida. Este permiso se extiende también a los supuestos de asistencia psicológica o jurídica a las víctimas de violencia de género o de acoso sexual.

k) Los/as trabajadores/as que, a lo largo de su vida laboral, hayan permanecido un mínimo de 10 años en régimen de turno cerrado tendrán derecho a solicitar, por cada año de turno, una licencia especial de 2 días retribuidos, a disfrutar exclusivamente en las fechas inmediatamente anteriores al día de la baja en la empresa por jubilación a los 60 años o por jubilación. Esta disposición tendrá efectos desde la fecha de firma del Convenio.

2. La licencia a que hace referencia los apartados a, b y c, podrán disfrutarse de forma continuada o fraccionada siempre que, en este caso, el número de horas disfrutadas cada día no sea inferior a dos. En ningún caso el número de horas a disfrutar de manera fraccionada podrá ser superior al que hubiera correspondido de disfrutar el permiso de forma continuada.

3. Las licencias retribuidas reguladas en el presente artículo comenzarán a disfrutarse desde el mismo día en que se produzca el hecho que la genera, salvo que el/a trabajador/a hubiera completado al menos la mitad de su jornada de trabajo, en cuyo caso el cómputo comenzará al día siguiente.

4. A efectos de lo previsto en el presente artículo, las parejas de hecho tendrán la misma consideración que los cónyuges.

#### Art. 34. Permisos y ausencias no retribuidas

Los/as trabajadores/as, previo aviso y posterior justificación, podrán ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

a) Para la realización de trámites vinculados con adopciones internacionales, hasta un máximo de 30 días.

b) Por asuntos personales o familiares, hasta un máximo de cuatro días/año.

c) Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días/año.

d) Por enfermedad de hijos/as hospitalizados/as por enfermedad grave, hasta un máximo de dos meses por año.

Art. 35. Otros objetivos y medidas de apoyo en materia de conciliación de la vida familiar y laboral

1. Con objeto de facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo, se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar los siguientes objetivos:

a) Reducción, en la mayor medida posible, de las horas extraordinarias.

b) Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.

c) Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.

d) Cobertura de las necesidades ocupacionales dentro de los plazos convencionalmente previstos, evitando que se produzcan vacantes no cubiertas en aquellos supuestos en los que esté acordado el número de trabajadores/as y, en especial, en el régimen de trabajo a turno.

e) Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, del Teletrabajo como forma de organización y ejecución del trabajo, en los términos previstos en el artículo siguiente.

2. A iniciativa de cualquiera de las partes firmantes se podrán establecer acuerdos con guarderías cercanas a los centros de trabajo que pudieran estar dispuestas a ofrecer al personal bonificaciones o reducciones sobre los precios de mercado.

#### Art. 36- Teletrabajo

1. En aquellas actividades que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, se propiciarán experiencias de teletrabajo, ya de carácter colectivo ya individual, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

2. Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria por el/a empleado/a de un acuerdo individual de teletrabajo, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de trabajadores/as así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los/as trabajadores/as participantes.

3. Tanto de las iniciativas que en esta materia pudieran existir como del contenido del acuerdo individual de teletrabajo, se informará con carácter previo a la Representación Social.

### SECCION III. MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DEL EMBARAZO, LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD

#### Art. 37. Permisos por embarazo y lactancia

En los supuestos de embarazo y maternidad o paternidad las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. Por lactancia de un hijo/a menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, una hora diaria fraccionable a petición del trabajador o trabajadora en dos períodos de igual duración.

El permiso retribuido diario por lactancia podrá sustituirse por una reducción equivalente de la jornada diaria que podrá materializarse al inicio o al final de la misma pudiendo incluso llegar a la sustitución de la jornada partida por un régimen de jornada continuada durante dicho periodo.

Asimismo, y a elección del trabajador o trabajadora, podrán acumularse los citados periodos diarios de descanso generando un descanso continuado de 20 a 25 días laborables, en función del momento de inicio del disfrute del permiso por maternidad, el cual habrá de disfrutarse ininterrumpidamente y a continuación del descanso por maternidad.

En los supuestos de parto múltiple el periodo de reducción previsto en los párrafos anteriores será de dos horas y si se optase por acumular el permiso diario para su disfrute continuado este será de 40 días laborables.

Este permiso, en cualquiera de sus versiones, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

3. Por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. El disfrute de este derecho es compatible y acumulable con la hora de permiso por lactancia.

#### Art. 38. Período de descanso por maternidad

El período de suspensión del contrato de trabajo para los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente a que hace referencia el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores tendrá una duración de 17 semanas, que se disfrutará de forma ininterrumpida y que serán ampliables en los siguientes casos:

1. En los supuestos de parto múltiple el descanso se ampliará en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

2. En los supuestos de disfuncionalidad del hijo/a recién nacido/a el descanso se ampliará en tres semanas.

En el supuesto de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso del período de suspensión a que hace referencia el presente artículo computando el mismo desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte que la madre pudiera haber disfrutado con anterioridad al mismo.

Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el/a recién nacido/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales.

No obstante lo previsto en el párrafo primero del presente artículo, el

período de descanso por maternidad podrá disfrutarse, a petición de la beneficiaria, a jornada completa o a tiempo parcial siempre que en este supuesto la reducción de jornada aplicable con cargo al mismo no sea inferior a la mitad de la jornada ordinaria diaria. Una vez se haya optado por este régimen especial de disfrute a tiempo parcial, este sólo podrá modificarse por acuerdo entre las partes.

#### Art. 39. Permiso de paternidad

En los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijo/a el padre tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo durante trece días naturales. Este permiso por paternidad será compatible con el permiso retribuido previsto en el artículo 33 del presente Convenio. En los supuestos de parto múltiple el permiso de paternidad se ampliará en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo.

#### Art. 40. Permanencia en el puesto de trabajo

Durante los períodos de embarazo y lactancia de un hijo/a menor de doce meses ya sea natural, en adopción o acogimiento, la trabajadora no podrá ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, salvo que exista acuerdo con la interesada a petición expresa de la misma. Esta garantía es aplicable también al otro progenitor en el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la empresa.

#### Art. 41. Vacaciones

1. Cuando como consecuencia del embarazo o del disfrute de los períodos de descanso asociados al mismo una trabajadora no hubiera podido disfrutar las vacaciones correspondientes al año del nacimiento, éstas podrán disfrutarse a lo largo del año siguiente al correspondiente a su devengo.

2. En la elaboración de los calendarios anuales de vacaciones se tendrá en cuenta la situación especial de las trabajadoras embarazadas, dando preferencia a las mismas en los supuestos de concurrencia con otros trabajadores.

3. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de descanso descrito en el artículo 38 del presente Convenio se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de descanso aunque haya terminado el año natural a que correspondan

#### Art. 42. Seguridad y salud laboral durante el embarazo

1. A partir de la notificación por la trabajadora a la Empresa de su situación de embarazo, se procederá a revisar la evaluación de su puesto de trabajo adoptando, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o del feto.

2. Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación y en su mismo centro de trabajo. De no ser posible se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 43. Derechos vinculados a la protección del embarazo y la maternidad de las trabajadoras a turno.

1. Al objeto de compatibilizar el ejercicio de la prestación laboral de las trabajadoras embarazadas que presten servicio en régimen de trabajo a turno, con su estado de gestación y con una adecuada protección tanto de su salud como de la del feto y del/a recién nacido/a menor de 12 meses, las trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

a. Modificación del turno de trabajo, pudiendo incluso quedar adscritas al turno de su elección <mañana, tarde o noche> de manera continuada durante el tiempo que dure el embarazo y, en su caso, la lactancia natural de los menores de 12 meses.

b. Reducción de la jornada ordinaria diaria, con reducción proporcional del salario, entre una y cuatro horas. La reducción de jornada motivada por esta situación no afectará a los beneficios sociales ni a las aportaciones que, en su caso, efectúese a la empresa al plan de pensiones.

Cuando las vacaciones se disfruten en período de reducción de jornada, los días de vacaciones previstos en el Convenio Colectivo se ampliarán en la misma proporción que se reduzca la jornada.

c. A la no realización de horas extraordinarias. En este sentido, si existiese un régimen pactado de sustituciones para los supuestos de ausencias, la trabajadora, a petición propia, deberá ser excluida del mismo hasta que el/a menor cumpla 12 meses de edad.

2. Para que el ejercicio de estos derechos por la trabajadora embarazada o madre de un menor de 12 meses, cause la menor repercusión posible sobre el resto de los/as trabajadores/as adscritos/as al mismo puesto de trabajo y, por tanto, afectados por las sustituciones de la trabajadora que hubiera que realizar, la Empresa adoptará las siguientes medidas:

a. Siempre que sea posible se formalizarán contratos a tiempo parcial para sustituir a la trabajadora durante los periodos de ausencia.

b. Cuando por circunstancias vinculadas al mercado de trabajo no fuera posible acudir a la contratación externa, la Empresa adoptará cuantas medidas estén a su alcance para hacer compatible el ejercicio del derecho de las trabajadoras con el mínimo perjuicio de sus compañeros/as.

### SECCION IV. MEDIDAS ESPECIALES PARA LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

#### Art. 44. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.

A efectos de lo previsto en el presente Capítulo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la empresa de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación

que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

#### Art. 45. Alcance de las medidas

Las medidas de protección recogidas en el presente Capítulo alcanzan tanto a la víctima directa de la situación de violencia de género como a sus hijos/as menores de edad o mayores disfuncionales que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el/a empleado/a mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, excónyuge, pareja o ex pareja de hecho o familiar en cualquier grado).

#### Art. 46. Asistencia profesional

La empresa prestará, con recursos propios o recurriendo a la contratación de servicios especializados externos, los siguientes servicios de apoyo y asesoramiento técnico especializado:

1. Asesoramiento y Apoyo Psicológico: tanto a la víctima directa de la situación de violencia doméstica o de género como a los/as hijos/as menores de edad o disfuncionales que convivan con ella. Las actuaciones en esta materia comprenderán tanto la atención y asistencia a las víctimas como las relativas a información y orientación familiar que fueran precisas para superar la situación o disminuir sus efectos.

2. Asistencia sanitaria necesaria para superar o disminuir los efectos de la violencia de género.

3. Asesoramiento y Asistencia Jurídica: Tanto en el ámbito administrativo como en el civil y penal, tramitando cuantas actuaciones fueran necesarias en cada uno de los órdenes para superar la situación de violencia o disminuir sus efectos. A tal efecto se realizarán las actuaciones jurídicas que fueran necesarias para garantizar la seguridad de la víctima y de los/as menores, disfuncionales o familiares a su cargo, así como las relativas a la adopción de las medidas provisionales tendentes a garantizar el disfrute de la vivienda familiar, la custodia de los hijos menores, la pensión alimenticia y la obtención de las prestaciones sociales correspondientes.

#### Art. 47. Ayudas económicas

La empresa ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las ayudas económicas que, para cada supuesto, se señalan en los números siguientes:

1. Hasta el 50%, con un límite máximo de trescientos sesenta euros mensuales (360 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que la víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.

2. Colaboración de hasta un 50% de los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los/as hijos/as menores a su cargo (matrícula, libros y uniformes).

Art. 48. Otras medidas aplicables a las víctimas de violencia de género.

1. Serán de aplicación a los supuestos regulados en este Capítulo las reducciones de jornada y flexibilidad horaria previstas en el artículo 42 del presente Convenio.

2. Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la Empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 3 meses y los 3 años. Durante los dieciocho primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y mantendrá el derecho al suministro de energía eléctrica, durante los 3 años de excedencia en los términos previstos en el Convenio Colectivo.

#### Art. 49. Compensación y absorción

Los derechos y garantías previstas en el presente Capítulo podrán compensarse o absorberse con las mejoras que legal o convencionalmente pudieran establecerse en el futuro sobre estos mismos temas.

### CAPÍTULO X. RÉGIMEN ECONÓMICO

#### Art. 50. Estructura salarial

1. La estructura salarial comprende un salario base (SB), que se corresponde con la retribución fijada por unidad de tiempo, los complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo y los restantes conceptos retributivos expresamente previstos en el presente Convenio.

2. Cada uno de los Grupos Profesionales se ordena en diez niveles cuyo SB es el que figura en la tabla del Anexo 1.

3. El Salario Base (SB) y, en su caso, el Salario Individual Reconocido (SIR) se distribuirán en doce pagas de igual importe más dos pagas extraordinarias, que se abonarán en los meses de junio y diciembre, en proporción al tiempo trabajado en el semestre inmediatamente anterior.

4. El Salario Real (SR) es la suma del Salario Base (SB) más los complementos de calidad, cantidad y puesto de trabajo, al que se añadirá, en caso de percibirlo, el SIR, los complementos fijos personales y la paga de eficiencia.

#### Art. 51. Complementos de calidad, cantidad o puesto de trabajo

1. El complemento de jornada continuada y/o partida, de carácter revalorizable, se establece en 8,62 euros por día efectivamente trabajado.

2. El personal que ejerza funciones de mando y control de instalaciones eléctricas y para ello deba estar en régimen de disponibilidad horaria, mediante el sistema de guardias rotatorias, percibirá un complemento de 7.200,00 euros anuales distribuidos en 12 mensualidades a razón de 600,00 euros cada una de ellas.

3. En los supuestos de cambio del régimen de trabajo que no se produzcan a petición del/la propio/a trabajador/a, y siempre que la estimación media anual de los complementos correspondientes al sistema de trabajo de origen sea superior a los previstos en el sistema de trabajo de destino se procederá del siguiente modo:

a. Durante el primer año se mantendrá un complemento por la diferencia positiva existente en el momento de producirse el cambio.

b. A partir del primer año dicho complemento irá decreciendo a razón de un 20% anual hasta su total desaparición transcurrido el quinto año.

c. Las cantidades resultantes se harán efectivas mensualmente a prorrata del importe anual.

#### Art. 52. Intervención

Las intervenciones del personal sujeto al régimen de guardias del presente Convenio Colectivo, se abonarán como tiempo de trabajo extraordinario.

#### Art. 53. Horas Extraordinarias

1. La Dirección de la Empresa y de la Representación Social convienen en la necesidad de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, mediante el establecimiento de herramientas y sistemas de organización del trabajo que posibiliten una mejora permanente de la eficiencia de la organización, respetando en todo caso la legislación vigente.

2. Sobre la base de lo anteriormente expuesto ambas partes acuerdan la aplicación de los siguientes criterios:

a. Horas extraordinarias habituales: supresión.

b. Horas de emergencia, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes: teniendo la consideración de tales las que se produzcan como consecuencia de la reparación de averías o siniestros que puedan afectar o poner el peligro la prestación o calidad del servicio: realización.

c. Horas extraordinarias estructurales: con carácter general se consideran horas extraordinarias estructurales las necesarias para la cobertura de ausencias imprevistas u otras circunstancias de carácter estructural. En todo caso tendrán la consideración de horas estructurales y, por tanto, serán de obligada realización por el personal afectado, las motivadas por alguna de las siguientes circunstancias:

i. Sustitución de personal ante ausencias imprevistas motivadas por ausencia al trabajo, procesos de IT, permisos retribuidos o cualquier otra circunstancia no planificada con la debida antelación.

ii. Las necesarias para cubrir períodos punta de producción.

3. El valor de las horas extraordinarias, para todos/as los trabajadores/as incluidos/as en el ámbito personal, será el que, para cada Grupo Profesional, figura en la tabla del Anexo 2.

4. El sistema de compensación de las horas extraordinarias será, a elección del/a trabajador/a, alguno de los indicados a continuación:

a. Compensación por descanso: Si el/a trabajador/a optase por este sistema tendrá derecho a un descanso equivalente al doble de las horas extras realizadas. Dicho descanso habrá de hacerse efectivo dentro de los doce meses siguientes a la realización de las horas extras que lo han generado. De no poder disfrutarse el descanso, dentro del plazo previsto, por causa no imputable al/a trabajador/a, será de aplicación lo indicado en la letra c) de este mismo apartado.

b. Compensación mixta: económica y descanso: Si el/a trabajador/a optase por este sistema serán de aplicación las siguientes reglas:

i. En el mes siguiente a su realización se abonará la cantidad correspondiente al 75% que figura en la tabla del Anexo 2.

ii. Adicionalmente el/a trabajador/a tendrá derecho a un número de horas de descanso equivalente al de horas extraordinarias realizadas que deberán disfrutarse dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. De no poder disfrutarse el descanso compensatorio en el plazo previsto en el presente párrafo, por causa no imputable a el/a trabajador/a, éste/a podrá optar por cobrar la cuantía correspondiente al valor base (100%) que figura en la tabla recogida en el Anexo 2 correspondiente a su grupo.

c. Compensación económica. Para el supuesto de realización de horas calificadas como de emergencia, el/a trabajador/a podrá optar por el abono de las mismas en el mes siguiente a su realización al valor previsto en la tabla del Anexo 2 para la hora extraordinaria (175%). Para el resto de horas, el/a trabajador/a puede optar por el abono de las mismas el mes siguiente a su realización según el valor previsto como valor base (100%) según su grupo correspondiente.

#### Art. 54. Premio de Fidelidad

Cuando un/a trabajador/a cumpla veinticinco y cuarenta años de servicios efectivo en la empresa, sin que haya sido sancionado/a por falta muy grave, percibirá una retribución de carácter excepcional para señalar dichas fechas, de una y tres mensualidades respectivamente, compuesta de los siguientes conceptos salariales: Salario base mensual, SIR mensual, la doceava parte de las Pagas Extraordinarias, la doceava parte de los importes anuales por Antigüedad y Jornada.

Los/as trabajadores/as que, reuniendo las condiciones descritas en el párrafo anterior, cuenten en el momento de la jubilación con treinta y cinco o más años de servicio efectivo en la Empresa, pero sin alcanzar los cuarenta, percibirán el Premio de Fidelidad correspondiente a tres mensualidades, salvo que ya lo hubieran percibido o devengado al tiempo de su jubilación.

#### Art. 55. Otras Retribuciones

##### Paga de Eficiencia.

1. El importe de la paga de eficiencia para el año 2019 será de 2.368,87 euros y se incrementará en el porcentaje del IPC real para cada uno de los siguientes años de la vigencia ordinaria del mismo y el importe previsto para cada año se consolidará según las condiciones definidas en el punto siguiente.

2. Esta paga se abonará en el mes de abril de cada año, no será ereable, no podrá considerarse una promoción económica o profesional y no tendrá la consideración de pensionable para los planes de aportación.

3. Con esta paga y, en su caso, sus incrementos se compensan las mejoras de productividad y eficiencia organizativa incorporadas a este Convenio.

##### Paga de Atenciones Sociales

1. El importe de la paga de Atenciones Sociales para el año 2019 será de 1.191,36 euros y se incrementará en el porcentaje del IPC real para cada uno de los siguientes años de la vigencia ordinaria del mismo y el importe previsto para cada año se consolidará según las condiciones definidas en el punto siguiente.

2. Esta paga se abonará en el mes de agosto de cada año, no será ereable, no podrá considerarse una promoción económica o profesional y no tendrá la consideración

de pensionable para los planes de aportación.

3. Con esta paga y, en su caso, sus incrementos se compensan las mejoras de productividad y eficiencia organizativa incorporadas a este Convenio

##### Salarios Individuales Reconocidos (SIR)

Los Salarios Individuales Reconocidos (SIR), tendrán naturaleza no pensionable, computable a efectos de ERE, siendo revalorizable y no absorbible.

##### Aumentos Periódicos (Antigüedad)

Partiendo de la fecha de ingreso del/a trabajador/a en la plantilla de la empresa, se mantiene el régimen de aumentos periódicos en base a trienios de antigüedad, cuyo valor para 2019 es de 18,85 €.

El devengo de trienios no tendrá limitación en cuanto a su número, pero dejará de percibirse cuando el/a trabajador/a cumpla la edad legal de jubilación.

Dado el concepto especial de esta percepción que constituye un premio a la permanencia en la plantilla de la empresa, se devengará únicamente en las doce mensualidades normales del año, sin repercusión por tanto en Pagas extraordinarias, Horas Extras, etc.

La fecha de partida para la aplicación de los aumentos periódicos será la de primero de Enero o primero de Julio, según que la causa dé origen al aumento periódico se produzca dentro del primero o del segundo semestre del año.

#### CAPÍTULO XI. PROTECCIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Art. 56. Complemento a la prestación económica de la Seguridad Social por incapacidad temporal y maternidad.

1. En las situaciones de incapacidad temporal (IT) derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como en los casos de maternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia el/a trabajador/a percibirá el 100 por 100 del salario real (SR).

2. En aquellos supuestos en que el/a trabajador/a, de conformidad con la normativa de Seguridad Social, no acredite período de cotización suficiente para causar derecho a la prestación económica de la Seguridad Social o cuando ésta le fuera suspendida por la entidad gestora legalmente habilitada para ello, el complemento a abonar por la Empresa para garantizar las percepciones previstas, para cada supuesto, en el presente artículo, se calculará considerando que el/a trabajador/a percibe la prestación económica de la Seguridad Social que le hubiera correspondido de acreditar cotización suficiente o de no habersele suspendido la prestación.

3. La empresa continuará abonando el complemento a que hace referencia el presente artículo, durante el tiempo que trascorra entre la baja en la Seguridad Social por agotamiento del plazo máximo establecido con carácter ordinario (12 meses) o prorrogado (18 meses) y la resolución que dictamine sobre la posible declaración de incapacidad permanente del/a trabajador/a.

4. En el supuesto que al/a trabajador/a le fuera reconocida una incapacidad permanente en cualquiera de sus grados se procederá a regularizar la situación económica desde la fecha de efectos de dicho reconocimiento, debiendo el/a trabajador/a proceder a la devolución de la diferencia entre el complemento abonado y el que, en su caso, le corresponda desde la situación de incapacidad.

#### Art. 57. Reingreso de incapacitados

1. Los/as incapacitados/as permanentes absolutos/as o afectados/as de gran invalidez, cualquiera que sea su causa, que hubieren sido declarados/as aptos/as de nuevo para el trabajo, tendrán derecho a que se les reingrese al puesto de trabajo que, con carácter normal, desempeñaban al tiempo de la baja, salvo en el supuesto de que hubieren cumplido la edad de jubilación, con derecho a la correspondiente pensión, debiendo solicitar el reingreso dentro del mes siguiente a la declaración de aptitud y estando obligada la Empresa a que el reingreso se produzca dentro de los quince días siguientes.

A los supuestos de revisión de las situaciones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez que dieran lugar a la calificación de las mismas en el grado de total, le será de aplicación lo dispuesto en el número siguiente.

2. Los/as trabajadores/as que hubieren cesado en la Empresa por haber quedado incursos/as en una incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa, cuando experimenten una recuperación funcional para desempeñar un puesto de trabajo distinto al que venían desempeñando con anterioridad a la baja, tendrán preferencia absoluta para su readmisión en la primera vacante que se produzca que sea acorde con la función que puedan realizar con arreglo a sus condiciones físicas e intelectuales, sea cual fuere su edad al producirse la recuperación, a condición de que en tal fecha no tengan derecho a la pensión de jubilación y de que el trabajo a realizar no represente un riesgo para su vida o salud.

3. Los/as incapacitados/as a que se refiere el párrafo primero del número uno del presente artículo tendrán derecho a acceder directamente a las plazas de que se trate, computándose así mismo la antigüedad ya madurada en la Empresa con anterioridad a la fecha de la baja.

#### Art. 58. Plan de pensiones

1. La aportación anual para cada trabajador/a será de un 3% del salario base más pagas extraordinarias del año en curso.

2. El/a trabajador/a mantendrá en todo momento el derecho a realizar aportaciones voluntarias.

3. Sólo los/as trabajadores/as contratados/as en calidad de indefinidos tendrán derecho a la participación en el plan.

#### Art. 59. Rejuvenecimiento de la plantilla.

En el convencimiento del gran beneficio que supone para la Empresa y trabajadores/as la implementación de medidas conducentes al rejuvenecimiento de la plantilla y, por ende, a la mejora de la productividad y a un continuo perfeccionamiento en la prestación de servicios, las partes consideran imprescindible favorecer y regular el acceso a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial en los siguientes términos:  
Jubilación anticipada.  
La empresa complementará hasta el 100% las retribuciones brutas

anuales descontados los importes de cotización a la Seguridad Social a cargo de los/as trabajadores/as a de aquellos/as trabajadores/as que cumpliendo los requisitos de edad y años de cotización accedan a la modalidad de jubilación anticipada.

La cantidad resultante que por dicho complemento deba percibir el/la trabajador/a desde la fecha de acceso a la jubilación anticipada hasta el momento de su jubilación definitiva será abonada por la empresa en su totalidad y en un único pago en la fecha de acceso del/a trabajador/a a la jubilación anticipada.

#### Jubilación parcial.

Al llegar a la edad legal de jubilación parcial y teniendo los años cotizados exigidos legalmente, el/la trabajador/a que así lo desee pasará a realizar, hasta su jubilación parcial, el 25 % de la jornada, formalizando para ello la Empresa el correspondiente contrato de relevo.

Al acceder a la jubilación parcial, la empresa complementará lo percibido por el/la trabajador/a en concepto de pensión de jubilación y salario hasta alcanzar las retribuciones brutas anuales que venía percibiendo, asegurando así que el/la trabajador/a no sufra merma alguna en las mismas.

Los/as trabajadores/as jubilados/as parcialmente que así lo deseen podrán acumular la totalidad de las horas de trabajo que deban realizar desde la formalización del contrato de trabajo a tiempo parcial hasta la finalización del mismo, prestándolas acumuladas en un solo periodo al inicio del contrato.

Art. 60. Ayuda al/a trabajador/a con hijos disfuncionales físicos-psíquicos. El complemento de pensión a cargo de la Empresa, que se tiene regulado en régimen igual al que hoy abona la Seguridad Social, de carácter revalorizable, se establece para 2019 en 141,75 euros por hijo/a disfuncional físico-psíquico así calificado.

### CAPÍTULO XII. BENEFICIOS SOCIALES

#### Art. 61. Suministro de energía eléctrica

1. El personal de la Empresa percibirá el importe equivalente al consumo de energía eléctrica en su vivienda habitual, para alumbrado y uso doméstico exclusivos del/a trabajador/a y de los familiares a su cargo o ascendientes que convivan, así como a los viudos o viudas del/a trabajador/a mientras vivan, con un tope de 10.000 kwh anuales de consumo.

2. El personal activo percibirá dichas cantidades como salario en especie de carácter individual y, de acuerdo con el Art. 26 del Estatuto de los Trabajadores, serán de cuenta del/a empleado/a las cargas fiscales derivadas del mencionado suministro.

3. Las personas no activas las recibirán, como mejora de las prestaciones básicas de pensiones de la Seguridad Social, a través de un contrato de seguro que a tal efecto formalizará la empresa.

#### Art. 62. Anticipos

1. Los/as trabajadores/as de plantilla podrán solicitar un anticipo de hasta 17.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 48 mensualidades. Para el personal eventual los límites del anticipo y los plazos de devolución estarán en proporción a la duración del contrato.

2. No se podrá solicitar un nuevo anticipo hasta que hallan transcurrido 24 meses de la amortización del último concedido.

#### Art. 63. Créditos para vivienda

1. Los/as trabajadores/as de plantilla que no hubieran disfrutado de este beneficio con anterioridad podrán solicitar un crédito, sin intereses y por una sola vez, para la compra y/o ampliación de la vivienda habitual por una cuantía de hasta 30.000 Euros a devolver en un plazo máximo de 84 mensualidades.

2. Este crédito para adquisición de vivienda es individual. No obstante y en caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa sólo uno de ellos podrá hacer uso del mismo.

#### Art. 64. Becas.

La empresa subvencionará los estudios universitarios de los/as hijos/as de los/as trabajadores/as en las siguientes cuantías:

- En primera matrícula: el 80% de los gastos de la matrícula oficial.
- En segunda matrícula: el 50 % de los gastos de la matrícula oficial.

Para percibir las ayudas contempladas en este artículo el/la beneficiario/a deberá cumplir los siguientes condicionantes:

- a) Acreditar que el/a estudiante está matriculado/a en Centro Oficial Público o Concertado, y en el curso para el cual solicita la ayuda.
- b) Perseguir con los estudios solicitados la obtención de un título oficial reconocido por el ministerio de educación.
- c) Que la duración de tales estudios no sea inferior a un ciclo lectivo (octubre a junio). Excepción hecha de los estudios universitarios de preparación de acceso a especialidades tipo M.I.R.
- d) Descendientes menores de 28 años que convivan con el/a trabajador/a y que no hayan tenido rentas superiores a 8.000 euros en el ejercicio anterior.
- e) Para percibir esta ayuda será necesaria la presentación del justificante que certifica haber efectuado el pago de la matrícula. La cantidad correspondiente se incluirá en la nómina del siguiente mes a la presentación.
- f) En el caso de que trabajen en la Empresa matrimonios o parejas de hecho, se subvencionará una sola ayuda por cada hijo/a.

Esta ayuda se hace extensiva a los/as empleados/as que deseen cursar estudios universitarios que deberán cumplir los condicionantes anteriores, salvo lo contemplado en el apartado d que solo es de aplicación a las ayudas para los estudios de hijos/as de los/as empleados/as.

### CAPÍTULO XIII. DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO

#### Art. 65. Dietas

1. A partir de la firma del presente Convenio el personal que, en comisión de servicio previamente autorizada, se desplace de la localidad donde está establecido su centro de trabajo, percibirá las siguientes dietas:

- a. Dieta media jornada: ..... 40,00
- b. Dieta jornada completa: ..... 70,00

2. Se considera jornada completa cuando el desplazamiento abarca las horas habituales de comida (14:00) y cena (21:00); si solo coincide con una de las dos

comidas, se considerará media jornada.

3. En ningún caso se devengarán los importes anteriormente indicados cuando el coste del servicio haya sido asumido por la Empresa por medio de invitación o inclusión con el alojamiento.

#### Art. 66. Kilometraje

1. A partir de la firma del presente Convenio, el precio del kilómetro por desplazamiento realizado en comisión de servicio o trabajos extraordinarios con vehículo propio se fija en 0,34 céntimos de Euro.

2. Otros gastos incurridos durante el desplazamiento (peajes y/o aparcamiento) correrán a cargo de la empresa.

### CAPÍTULO XIV. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Art. 67. Principios generales

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en atribuir a la seguridad y salud de los/as trabajadores/as el carácter prevalente que se deriva de lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de desarrollo. A tales efectos consideran de máxima importancia el fomento, promoción y desarrollo de cuantas acciones sean necesarias para la implantación de una cultura preventiva eficaz y basada en la consideración prioritaria de los aspectos relacionados con la seguridad y salud de los/as trabajadores/as y en la necesidad de integración y participación de estos/as en las mismas.

La Empresa, dada la necesidad de preservar y asegurar la integridad y salud de los/as trabajadores/as, dirigirá su política preventiva a la consecución de la implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar una protección eficaz de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo los principios de coordinación y colaboración entre la Empresa y los/as Trabajadores/as y, en base a los mismos, los/as trabajadores/as, a través de sus representantes, serán informados/as previamente, de cuantas cuestiones puedan afectar a su seguridad y salud comprometiéndose éstos/as, en función de su nivel de responsabilidad, a colaborar con la Dirección de la Empresa en la implantación de políticas activas en materia de acción preventiva, así como a hacer un uso correcto de los equipos de trabajo y a utilizar adecuadamente los medios de protección puestos a su servicio, de tal forma que, en todo momento, se garantice tanto su propia seguridad y salud como la de aquellas personas a las que pueda afectar el desarrollo de la actividad profesional.

Para hacer posible la aplicación de los citados principios y alcanzar un mayor grado de eficiencia en todas las materias relacionadas con la seguridad y salud laboral, la Empresa proporcionará a los/as trabajadores/as la formación preventiva que sea necesaria para que el desempeño de su trabajo se realice con las máximas garantías. Asimismo, se dotará a los/as trabajadores/as de los medios y equipos necesarios para garantizar una protección adecuada de su seguridad y salud

#### Art. 68. Normativa aplicable

Los aspectos relativos a la Seguridad y Salud Laboral de los/as trabajadores/as pertenecientes a la Empresa se regirán por lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producir las en dicho ámbito.

#### Art. 69. Vigilancia de la salud

De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la LPRL la empresa garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que desempeñen.

Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio, asumen el compromiso de velar porque exista en la Empresa un ambiente de trabajo exento de riesgos para la salud psíquica de los/as trabajadores/as y, en concreto, para el acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones. A tal efecto, la Empresa prestará especial atención a la detección y evaluación de los riesgos psicosociales así como a la aplicación de las medidas preventivas y/o correctoras oportunas.

Al objeto de dar cumplimiento a lo previsto en los párrafos anteriores la Empresa garantizará, el derecho a la intimidad y dignidad de los/as trabajadores/as aplicando, con carácter general, el criterio que mejor garantice la seguridad y salud de los/as mismos/as.

### CAPÍTULO XV. REGULACION DEL USO DE HERRAMIENTAS INFORMATICAS

#### Art. 70. Principios generales.

La Dirección de la Empresa y la Representación Social, conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento tiene en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas, acuerdan regular esta materia bajo los siguientes principios de actuación:

a) Con carácter general y siempre que dispongan de los medios técnicos adecuados, los/as trabajadores/as podrán hacer uso del correo electrónico y de Internet para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Asimismo, podrán utilizar el correo electrónico o acceder a Internet para fines personales siempre que no se altere el normal desarrollo del trabajo ni se pongan en riesgo los sistemas de comunicaciones o el funcionamiento de la red interna.

b) La Empresa, en ejercicio de su poder de organización y dirección y en defensa de sus legítimos intereses, podrá controlar el uso de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del/a trabajador/a para realizar su actividad laboral, en los términos que se contempla en el presente Convenio Colectivo.

El control empresarial de las herramientas informáticas y medios técnicos se realizará, en todo caso, respetando los derechos fundamentales de los/as trabajadores/as. A tal efecto, se pondrá especial atención en la protección de aquellos derechos más fácilmente vulnerables y, en particular, el derecho al secreto de las comunicaciones y

a la intimidad y dignidad de los/as trabajadores/as.

c) Las medidas adoptadas para el control por la empresa de los sistemas informáticos han de ser proporcionadas al riesgo existente y necesario para alcanzar un propósito especificado, explícito y legítimo.

Art. 71. Normas de uso.

1. Los/as trabajadores/as en ningún caso podrán hacer envíos masivos de mensajes (más de 50 correos electrónicos), ni utilizar el correo electrónico para enviar mensajes o imágenes de carácter ofensivo, inapropiado o con contenidos discriminatorios por razones de género, edad, sexo, disfuncionalidad o cualquier otra circunstancia personal o social.

2. En caso de que se precise el uso de estos medios excediendo los límites de capacidad establecidos (más de 50 correos electrónicos), se requerirá autorización expresa de los responsables del servicio.

3. La misma autorización a que hace referencia el número anterior se requerirá para realizar envíos de mensajes con anexos de gran capacidad, siempre que los mismos pudieran ocasionar interferencias en el normal funcionamiento de la red corporativa.

4. En ningún caso se podrán utilizar los sistemas informáticos de la Empresa o acceder a Internet desde los mismos para practicar juegos de cualquier tipo, participar en sorteos, chatear o descargar material audiovisual no relacionado con la actividad laboral del/a trabajador/a.

5. La utilización de los sistemas informáticos de la Empresa para fines particulares del/a trabajador/a sólo podrá realizarse cuando objetivamente resulte necesaria.

Art. 72. Uso abusivo de las herramientas informáticas

1. En todo caso tendrán la consideración de utilización abusiva de las herramientas informáticas, los siguientes supuestos:

a. El envío de imágenes o de material ofensivo o de contenido discriminatorio cualquiera que sea su causa.

b. La utilización de las herramientas informáticas para ocasionar o favorecer situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o laboral en cualquiera de sus versiones.

c. Envíos de cadenas de mensajes (envíos masivos), sin la preceptiva autorización.

d. Envíos de listas de distribución para fines ajenos al puesto de trabajo.

e. Uso y utilización para juegos de azar, sorteos, apuestas, descarga de videos, audio u otros materiales no relacionados con la actividad profesional.

f. Utilización en perjuicio de la Empresa con carácter general causando daño material o de imagen a la misma.

2. El incumplimiento de las normas sobre utilización de los sistemas informáticos a que hace referencia el presente Capítulo, determinará la posibilidad, por parte de la Empresa, de realizar las restricciones que considere oportunas así como la aplicación del régimen disciplinario previsto en el Capítulo XVI del presente Convenio.

Art. 73. Procedimiento para el control de equipos informáticos.

1. La empresa, en ejercicio de su poder de organización y dirección, podrá controlar los equipos informáticos en los siguientes supuestos y condiciones:

a. Cuando existan sospechas razonables de comisión de irregularidades por parte del/a trabajador/a que puedan poner en peligro el patrimonio empresarial o el de los/as demás trabajadores/as de la empresa y siempre que dichas sospechas no puedan ser aclaradas mediante la utilización de cualesquiera otros sistemas menos invasivos de la intimidad del/a trabajador/a.

b. Cuando existan indicios razonables de uso ilícito o abusivo de cualquiera de estas herramientas por parte de los/as trabajadores/as, siempre que, aún sin poner en riesgo el patrimonio empresarial, puedan suponer vulneraciones de la legislación vigente o de lo previsto en el presente Convenio.

2. Todos los supuestos de intervención se producirán respetando la dignidad e intimidad del/a trabajador/a y con el máximo respeto posible respecto a la privacidad y confidencialidad de los datos.

3. Todas las comprobaciones efectuadas se realizarán, en horario de trabajo y siempre que sea posible, en presencia del/a trabajador/a y de la Representación Social, si éste/a no se opone a dicha presencia.

4. Si le constase a la empresa la afiliación del/a trabajador/a a un determinado Sindicato, se pondrán los hechos en conocimiento de la Sección Sindical correspondiente al objeto de que pueda estar presente durante las intervenciones.

## CAPÍTULO XVI. CÓDIGO DE CONDUCTA Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 74. Declaración de objetivos

Los presentes principios de actuación tienen por objeto establecer los comportamientos de los/as empleados/as en el ejercicio de la prestación laboral, enmarcado todo ello en los Valores de Electricidad de Puerto Real, S.A. (Personas, Trabajo en Equipo, Conducta Ética, Orientación al Cliente, Orientación a Resultados, Innovación y Comunidad y Medio Ambiente), así como dar respuesta, desde el punto de vista disciplinario, a aquellas actuaciones que, por ser consideradas como gravemente contrarias a dichos principios, se tipifican como faltas laborales en cualquiera de sus grados.

Art. 75. Principios de actuación

Los/as empleados/as de Electricidad de Puerto Real acomodarán su actuación a los principios contemplados en el vigente Código Ético aprobado en el seno de la empresa.

Art. 76. Régimen disciplinario: conceptos básicos

Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de conformidad con el procedimiento establecido en este Capítulo, y por alguna de las faltas laborales tipificadas en los artículos 84, 85 y 86 del presente Convenio, en cualquiera de sus grados.

Las faltas laborales susceptibles de ser sancionadas se clasifican en función de su importancia, trascendencia e intención en: leves, graves y muy graves.

Art. 77. Prescripción de las faltas:

De conformidad con lo previsto en el presente Convenio, las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días contados en todos los casos desde la fecha en la que la Empresa haya tenido conocimiento fehaciente de la comisión de las mismas y, en todo caso, transcurridos seis meses de haberse cometido para las muy graves, cuatro para las graves y tres para las leves.

La prescripción prevista en el párrafo anterior se interrumpe, además de por las causas legalmente previstas, por la apertura de expediente informativo en aquellos supuestos en los que, aun sin ser ésta jurídicamente exigible, la Empresa estime conveniente la apertura del mismo para el esclarecimiento de los hechos. En tales supuestos, el período máximo de interrupción no podrá superar los 30 días.

Art. 78. Cancelación de las faltas laborales

Las faltas que hayan sido objeto de sanción serán anuladas del expediente personal del/a trabajador/a y, por tanto, no producirán efecto alguno a efectos de reincidencia, en los siguientes supuestos:

a) Transcurridos seis meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas leves sin haber sido nuevamente sancionado, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas.

b) Transcurridos dieciocho meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas graves sin haber sido nuevamente sancionado/a, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual o superior calificación.

c) Transcurridos veinticuatro meses desde la resolución definitiva del expediente sancionador en los supuestos de comisión de faltas muy graves sin haber sido nuevamente sancionado/a, durante ese período, por la comisión de nuevas faltas de igual calificación.

Art. 79. Reincidencia

La reincidencia se produce en aquellos supuestos en los que un/a trabajador/a sancionado/a en firme por la comisión de una falta, incurre, en un plazo inferior al que se señala en el artículo anterior para la cancelación de la misma, en la comisión de una segunda falta de la misma o superior calificación.

Art. 80. Procedimiento sancionador

La aplicación del régimen disciplinario, de acuerdo con lo establecido en la presente regulación, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, todo ello sin perjuicio de las facultades que la Jurisdicción Social tiene legalmente atribuidas en esta materia.

El procedimiento de imposición de sanciones a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as exige la apertura de expediente contradictorio. En la tramitación de dicho expediente habrá de darse audiencia al/a interesado/a y a los/as integrantes de la representación del sindicato del formase parte.

El procedimiento de imposición de sanciones a trabajadores/as afiliados/as a un sindicato con implantación en la Empresa, siempre que tal condición sea conocida por la empresa, requerirá, si los/as hubiera, la audiencia previa de los/as representantes del sindicato al que pertenezca.

Todas las sanciones que se impongan, excepto la amonestación verbal, serán comunicadas por escrito al/a interesado/a, haciendo constar la fecha y las causas que la motivan debiendo éste/a firmar el duplicado que conservará la Empresa. En los supuestos en que la Dirección de la Empresa decida demorar el cumplimiento de la sanción impuesta, se deberá fijar en el escrito de comunicación la fecha de cumplimiento y la condición suspensiva a que queda sometido el cumplimiento efectivo de la misma. La demora en el cumplimiento de la sanción no podrá ser superior a 30 días a contar desde la fecha de su comunicación, salvo que el cumplimiento de la misma dentro de dicho plazo causase perjuicio a la Empresa o a los/as compañeros/as del/a trabajador/a sancionado/a.

Las faltas que sean objeto de sanción serán anotadas en el expediente personal del/a trabajador/a afectado/a hasta su anulación por el transcurso del tiempo establecido en el artículo 89. No obstante, la Dirección de la Empresa podrá anularlas antes de transcurrir el tiempo reglamentario, si así lo aconseja la conducta del/a sancionado/a. En cualquiera de los dos casos la Empresa comunicará la cancelación al/a interesado/a y si constase su afiliación sindical al Sindicato al que pertenezca.

Art. 81. Sanciones laborales

Sin perjuicio de lo dispuesto para los supuestos de reincidencia, las sanciones que podrá imponer la empresa, atendiendo a la gravedad de la falta y a las demás circunstancias que concurren en el caso, son las siguientes:

a) En los supuestos de faltas leves:

a. Amonestación verbal.

b. Amonestación escrita.

c. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) En los supuestos de faltas graves:

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

c) En los supuestos de faltas muy graves:

a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a ciento ochenta días.

b. Despido.

Art. 82. Faltas leves

Serán consideradas como faltas leves, las siguientes:

1. Los incumplimientos de jornada u horario que no excedan de 30 minutos en un mes.

2. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.

3. No cursar en tiempo oportuno el documento correspondiente o no comunicar con la debida antelación, la falta al trabajo por motivos justificados, a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, sin causa

que lo justifique, y siempre que del mismo pudiera derivarse algún tipo de perjuicio para la Empresa.

5. Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas sin motivo que lo justifique.

6. No comunicar a la empresa con la puntualidad debida las incidencias, relativas al/a trabajador/a o a su familia, que pudieran tener repercusión en materia de Hacienda o de Seguridad Social. La falta dolosa en la comunicación de estos datos se considerará como falta grave.

7. La permuta de turnos, servicios o puestos, sin autorización, aun cuando no se produzca perjuicio a la empresa o al servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.

8. El uso para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que el mismo sea esporádico y no cause perjuicio a la empresa o al servicio.

9. Cualquier otro incumplimiento de los deberes laborales derivados, en su caso, de su contrato de trabajo, cuando no derive de los mismos un perjuicio grave para los intereses de la empresa.

10. No atender al público con la corrección y diligencia debida, si se causase perjuicio en la imagen de la compañía podrá ser calificada como grave o muy grave.

#### Art. 83. Faltas graves

Serán consideradas como faltas graves, las siguientes:

1. Los incumplimientos de jornada u horario superiores a 30 minutos y que no excedan de 90, en el periodo de un mes.

2. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de cuatro a seis veces en el periodo de un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.

3. Faltar un día al trabajo, sin causa que lo justifique en el periodo de un mes.

4. La indisciplina o desobediencia no justificada a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas al cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral, siempre y cuando por parte de la empresa se haya facilitado el material reglamentario.

5. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la marcha del servicio. Si éstas implicasen riesgo de accidente para el/a propio/a trabajador/a o para sus compañeros/as o peligro de avería podrá ser considerada muy grave.

6. El abandono injustificado del puesto de trabajo por breve tiempo, si del mismo se derivase algún tipo de perjuicio para la empresa o para sus compañeros/as.

7. La imprudencia en actos de servicio cuando no implique riesgo o peligro así como el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales cuando se manifestase en la no utilización de los medios de protección personal facilitados por la empresa.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, o emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa causando perjuicio grave a ésta.

9. El incumplimiento del deber de cooperación en aquellos trabajos que deban realizarse en equipo o en los que se participe conjuntamente con otros/as compañeros/as.

10. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo o estando de servicio.

11. La permuta de turnos, servicios o puestos, realizada sin autorización, cuando aun sin quedar desocupado el puesto, se produzca cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o el servicio, salvo supuestos de fuerza mayor o imposibilidad que deberá acreditarse con posterioridad.

12. Acceder intencionadamente a datos a los que no corresponde su acceso, vulnerando así la confidencialidad de los mismos. Se podrá considerar falta muy grave si ocasiona perjuicios a la Empresa.

13. El uso indebido del fluido eléctrico suministrado para fines distintos a los previstos.

14. No poner en inmediato conocimiento, sin causa justificada, de los responsables cualquier circunstancia relativa al servicio, que se detecte y que pueda perjudicar al cliente o a la sociedad en general, con riesgo de daño material, pudiendo ser considerada como muy grave si entraña un riesgo con daño humano.

15. Incumplimiento o inobservancia de la normativa legal, reglas, normas, procedimientos o instrucciones generales sobre prevención de riesgos laborales, siempre que estas se hayan impartido por la Dirección, cuando del mismo pudiera derivarse indirectamente riesgo de accidente. Pudiendo ser considerada como muy grave cuando del mismo pudieran derivarse averías o riesgos para el/a propio/a trabajador/a, para otros/as compañeros/as o para terceras personas. También podrá ser calificado como muy grave cuando se trate de incumplimiento intencionado.

16. Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de prevención de riesgos laborales siempre que tal tolerancia no implique riesgos de accidente. La presente infracción será considerada como muy grave cuando de la misma se pueda derivar riesgo de accidente.

17. No someterse a las medidas preventivas de salud, legal o convencionalmente establecidas y relacionadas con el puesto de trabajo, cuando de ello pudiera derivarse riesgo de accidente de trabajo o enfermedad profesional para el/a trabajador/a afectado/a. Esta falta puede ser tipificada como muy grave cuando el riesgo de accidente o enfermedad profesional pueda afectar además a otros/as compañeros/as o terceras personas.

18. El incumplimiento o inobservancia en la prestación del trabajo de las reglas, normas e instrucciones generales o particulares de la Empresa relacionadas con el medio ambiente cuando de ello pueda derivarse cualquier tipo de perjuicio para la Empresa o su imagen ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave siempre que del mismo puedan derivarse perjuicio para el medio

ambiente.

19. Tolerar a quienes están bajo su dependencia jerárquica trabajar quebrantando normas de medio ambiente aunque ello no implique riesgo para el medio ambiente o para la imagen de la Empresa ante la sociedad. El presente incumplimiento será considerado como muy grave cuando del mismo pudiera derivarse riesgo probable para el medio ambiente o perjuicio para la Empresa o para su imagen ante la sociedad.

20. Simular la presencia de otro/a trabajador/a valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control o cualquier otro medio.

21. La reiteración en el uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo no se derive perjuicio para la empresa o para el servicio.

#### Art. 84. Faltas muy graves

Serán consideradas como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de ocho incumplimientos injustificados de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de seis meses, o más de quince en doce meses, sin la debida justificación.

2. Más de dos faltas de puntualidad o asistencia al trabajo por un tiempo superior a treinta minutos cometidas durante el periodo de un mes, sin la debida justificación..

3. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como la falsedad en los datos o en los documentos aportados o exigidos para el ingreso en la empresa y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los/as compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la Empresa o durante actos de servicio en cualquier lugar.

4. La defraudación, hurto o robo de los productos o mal uso de los servicios de la empresa o la complicidad con sus autores.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, o documentos de la compañía, siempre que sea de forma intencionada.

6. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio siempre que repercuta negativamente en el trabajo. En el supuesto de que se trate de embriaguez o toxicomanía de carácter habitual y fuese conocida por la empresa, el hecho de que el/a trabajador/a se someta a las prescripciones establecidas por los servicios médicos será considerado como atenuante al objeto de tipificar la conducta como no constitutiva de falta. El abandono del tratamiento prescrito o la reincidencia en esta conducta será considerada como falta muy grave.

7. Violar el secreto de la correspondencia o el contenido de documentos reservados de la Empresa.

8. Revelar a elementos ajenos a la empresa datos de reserva obligatoria.

9. Dedicarse a la venta o montaje de material de la empresa y, en especial, con clientes de la compañía, así como efectuar trabajos o desempeñar cargos en Empresas dedicadas a la misma actividad, o de otra clase, cuando en este último caso se trate de Empresas suministradoras de materiales o servicios de la compañía o que realicen trabajos por cuenta de la misma, sin una expresa autorización de la Dirección.

10. Los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración y el acoso laboral, sexual o por razón de sexo a los/as jefes/as, a los/as compañeros/as y subordinados/as, así como a los clientes.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, salvo supuestos de fuerza mayor o peligro para la integridad física que deberá acreditarse con posterioridad

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal en el trabajo.

14. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio, si de ello derivase quebranto manifiesto de la disciplina y perjuicio evidente para la empresa o sus compañeros/as.

15. La imprudencia en actos de servicio, si implicase riesgo de accidente para el/a trabajador/a o sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones.

16. La reincidencia en falta grave.

17. No atender sin causa justificada el requerimiento de incorporarse a la empresa fuera de la jornada laboral, en situaciones de fuerza mayor.

18. Ocultar intencionadamente a los servicios médicos enfermedades que supongan peligro para el/a trabajador/a o sus compañeros/as.

19. Simular enfermedad o accidente o hacer pasar por laboral un accidente común, así como realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de IT, o realizar actividades que dificulten el proceso de recuperación.

20. El hurto de fluido eléctrico o la complicidad con el mismo así como su disfrute fraudulento o indebido siempre que se realice intencionadamente y con ánimo de lucro.

21. El uso inadecuado o para fines distintos al trabajo de los sistemas o herramientas informáticas, incluido Internet, siempre que del mismo se derive perjuicio grave para la empresa o para el servicio.

22. Aquellas actuaciones que supongan cualquier tipo de connivencia con empresas colaboradoras, contratistas o proveedoras.

23. No prestar auxilio a un/a compañero/a o terceros que intervengan en el trabajo, víctima de un accidente o en peligro evidente de sufrirlo.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. ASISTENCIA JURÍDICA

En el caso de que por causas derivadas del ejercicio de las funciones inherentes al normal desempeño de su actividad laboral un/a trabajador/a se viese involucrado en un procedimiento del que se deduzcan contra el/a mismo/a responsabilidades penales, en tanto no recaiga sentencia firme condenatoria, la empresa se compromete a proporcionarle la oportuna asistencia jurídica para su representación y defensa.

Disposición Adicional Segunda. Comisión mixta paritaria.

Se constituye una comisión Mixta Paritaria, que será integrada por un/a

representante de la empresa y un/a representante sindical y sus respectivos asesores. Esta comisión intervendrá en cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del presente convenio y se regirá por las siguientes normas:

Las fundamentales competencias de la comisión serán las de interpretar y resolver las diferencias que puedan surgir sobre la aplicación del convenio; velar por el cumplimiento del mismo y, asimismo, de los demás temas previstos en las leyes y los diferentes artículos del propio convenio.

Igualmente, entenderán, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en relación con los conflictos que puedan ser interpuestos por los/as legitimados/as para ello, a cuyo efecto la comisión mixta de interpretación levantará la correspondiente acta. Transcurridos cinco días laborales sin haberse reunido la comisión, quedará libre la parte solicitante de acudir al orden administrativo o judicial competente.

Las conclusiones de la comisión requerirán la unanimidad de los miembros de la misma, salvo que el convenio especifique lo contrario.

Las reuniones de la comisión se celebrarán a petición de cualquiera de las partes firmantes del convenio, que lo comunicará a la otra, constituyéndose la misma en el plazo máximo de 20 días a partir de la comunicación.

De cada reunión se levantará la correspondiente acta.

De no alcanzarse acuerdo, ambas partes deciden que la resolución definitiva sea adoptada por medio del procedimiento de arbitraje si ambas partes lo estiman oportuno. En caso contrario habrá de resolverse por el juzgado de lo social.

La comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en este convenio.

Asimismo, la comisión mixta paritaria será la encargada de adecuar el presente convenio a cualquier disposición o normativa que a nivel legislativo pueda afectar a cualquier materia de convenio.

De igual manera, la comisión procederá de la misma forma a adecuar al presente convenio a otros acuerdos que puedan producirse y afecten al contenido del convenio (resolución de conflictos, movilidad geográfica y funcional, salud laboral, clasificación profesional, etc.).

#### ANEXO 1. TABLAS SALARIALES 2019 (SIN IPC)

##### SALARIO DE CUALIFICACIÓN ANUAL

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
0 RESPONSABLE O EXPERTO	46.450,50	48.773,03	51.211,68	53.772,26	56.460,87	59.283,91	62.248,11	65.360,52	68.628,55	72.059,98
I TÉCNICO RESPONSABLE	40.393,01	42.412,66	44.533,29	46.759,95	49.097,95	51.552,85	54.130,49	56.837,01	59.678,86	62.662,80
II TÉCNICO GESTOR	37.317,46	39.183,33	41.142,50	43.199,63	45.359,61	47.627,59	50.008,97	52.509,42	55.134,89	57.891,63
III ESPECIALISTAS	32.450,03	34.072,53	35.776,16	37.564,97	39.443,22	41.415,38	43.486,15	45.660,46	47.943,48	50.340,65
IV PROFESIONALES	27.974,06	29.372,76	30.841,40	32.383,47	34.002,64	35.702,77	37.487,91	39.362,31	41.330,43	43.396,95

##### SALARIO DE CUALIFICACIÓN MENSUAL

GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5	NIVEL 6	NIVEL 7	NIVEL 8	NIVEL 9	NIVEL 10
0 RESPONSABLE O EXPERTO	3.317,89	3.483,79	3.657,98	3.840,88	4.032,92	4.234,57	4.446,29	4.668,61	4.902,04	5.147,14
I TÉCNICO RESPONSABLE	2.885,22	3.029,48	3.180,95	3.340,00	3.507,00	3.682,35	3.866,46	4.059,79	4.262,78	4.475,91
II TÉCNICO GESTOR	2.665,53	2.798,81	2.938,75	3.085,69	3.239,97	3.401,97	3.572,07	3.750,67	3.938,21	4.135,12
III ESPECIALISTAS	2.317,86	2.433,75	2.555,44	2.683,21	2.817,37	2.958,24	3.106,15	3.261,46	3.424,53	3.595,76
IV PROFESIONALES	1.998,15	2.098,05	2.202,96	2.313,11	2.428,76	2.550,20	2.677,71	2.811,59	2.952,17	3.099,78

#### ANEXO 2. TABLA VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS 2019 (SIN IPC)

##### VALOR HORA EXTRAORDINARIA

GRUPOS PROFESIONALES	175%	100%	75%
0 RESPONSABLE O EXPERTO	53,98	30,85	23,13
I TÉCNICO RESPONSABLE	46,94	26,83	20,12
II TÉCNICO GESTOR	43,62	24,93	18,70

GRUPOS PROFESIONALES	175%	100%	75%
III ESPECIALISTAS	37,93	21,67	16,26
IV PROFESIONALES	32,96	18,84	14,13

Nº 16.769

## DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

### AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS, HACIENDA Y RECAUDACION

#### SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA ZONA DE LA SIERRA. OFICINA DE OLVERA

##### ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO EDICTO

D<sup>a</sup>. María Remedios Márquez Vílchez, Jefe de la Unidad de Recaudación de la Zona de la Sierra, Oficina de Olvera, del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

##### HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios de la Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE ALCALA DEL VALLE, 1º TRIMESTRE DE 2020

SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE OLVERA, 1º TRIMESTRE DE 2020

SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE ALGODONALES, 1º BIMESTRE DE 2020

SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE TORRE-ALHAQUIME, 1º TRIMESTRE DE 2020

SUMINISTRO DE AGUA DEL MUNICIPIO DE ZAHARA DE LA SIERRA, 1º TRIMESTRE DE 2020

PLAZOS DE INGRESO: del 16 de Marzo hasta el 29 de Mayo de 2.020, ambos inclusive. MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las

siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJARURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 a 14:00 horas.

- Mediante dúplico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dúplico.
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es.
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de Olvera, oficina de atención al público sita en c / Bellavista, 16, en horario de 9:00 a 14:00 horas de lunes a viernes. ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento. En Olvera, a 9 de Marzo de 2.020. El Jefe de la Unidad de Recaudación Firmado: María Remedios Márquez Vílchez.

Nº 16.902

### AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS, HACIENDA Y RECAUDACION

#### SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA OFICINA DE SAN JOSE DEL VALLE

##### ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO EDICTO

D./Dña. Tomás Ramos Gutiérrez de Gandarilla, Jefe de la U.T. de

Recaudación de San José del Valle del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de San José del Valle, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

CONCEPTO: IMPUESTO DE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA (IVTM) – Anual 2020.

PLAZOS DE INGRESO: del 1 de abril hasta el 8 de junio de 2020, ambos inclusive.

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio:

CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCOSANTANDER, BANCO SABADELL, CAJARURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 h. a 14:00 h.

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la sede electrónica <https://sprygt.dipucadiz.es/>
- Mediante Plan de Pago Personalizado.
- Mediante la App DipuPay.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de San José del Valle, oficina de atención al público sita en c/ La Merced nº 5 Primera Planta, en horario de 9:00 a 13:30 horas de los martes y jueves.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.

En Arcos de la Frontera, a 9 de marzo de 2020 El Jefe de Unidad Técnica de Recaudación Firmado: Tomás Ramos Gutiérrez de Gandarilla.

Nº 16.992

**AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,  
HACIENDA Y RECAUDACION  
SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
OFICINA DE BORNOS**

**ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO  
EDICTO**

D./Dña. Tomás Ramos Gutiérrez de Gandarilla, Jefe de Unidad de Recaudación de Bornos del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Bornos, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

CONCEPTO: IMPUESTO DE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA (IVTM) – Anual 2020

PLAZOS DE INGRESO: del 1 de abril hasta el 8 de junio de 2020, ambos inclusive.

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio:

CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCOSANTANDER, BANCO SABADELL, CAJARURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA, CAJAMAR LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 h. a 13:30 h.

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la sede electrónica: <https://sprygt.dipucadiz.es/>
- Mediante Plan de Pago Personalizado.
- Mediante la aplicación DipuPay

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de Bornos, oficina de atención al público sita en Pza. José González nº 2, en horario de 9:00 a 13:30 horas de lunes a viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Lo que hago público para general conocimiento.

En Arcos de la Frontera, a 9 de marzo de 2020 El Jefe de Unidad Técnica

de Recaudación Firmado: Tomás Ramos Gutiérrez de Gandarilla.

Nº 16.997

**AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS,  
HACIENDA Y RECAUDACION  
SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA  
OFICINA DE ALGAR**

**ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO  
EDICTO**

D./Dña. Tomás Ramos Gutiérrez de Gandarilla, Jefe de Unidad de Recaudación de Algar del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Algar y Mancomunidad de Municipios Sierra de Cádiz/Basuras Sierra de Cádiz, S.A., titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza en período voluntario de los siguientes conceptos:

CONCEPTO: IMPUESTO DE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA (IVTM) – Anual 2020

ENTRADA DE VEHICULOS (VADOS) – Anual 2020

PLAZOS DE INGRESO: del 15 de abril hasta el 19 de junio de 2020, ambos inclusive.

MODALIDADES DE COBRO: Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio:

CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCOSANTANDER, BANCO SABADELL, CAJA RURAL DEL SUR, BANCO POPULAR, UNICAJA LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 h. a 14:00 h.

- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- A través de Internet, en la Página Web: <https://sprygt.dipucadiz.es/>
- Mediante Plan de Pago Personalizado.
- Mediante la aplicación DipuPay

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán personarse en la Unidad de Recaudación de Algar, oficina de atención al público sita en c/ Libertad, s/n en horario de 9:00 a 13:30 horas los viernes.

ADVERTENCIA: Transcurrido el plazo de ingreso, las deudas serán exigidas por el procedimiento de apremio y se devengarán los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan. Lo que hago público para general conocimiento.

En Arcos de la Frontera, a 9 de marzo de 2020 El Jefe de Unidad Técnica de Recaudación Firmado: Tomás Ramos Gutiérrez de Gandarilla.

Nº 17.008

**ADMINISTRACION LOCAL**

**AYUNTAMIENTO DE CONIL DE LA FRONTERA  
ANUNCIO**

El Excmo. Ayuntamiento de Conil de Frontera, por Acuerdo de Junta de Gobierno Local de fecha 20 de febrero de 2020, aprobó el Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares y el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares reguladores del expediente de adquisición de viviendas por el Ayuntamiento de Conil de la Frontera (Cádiz), con destino a la regeneración física, económica y social del entorno urbano, conforme a la estrategia DUSI “Revitaconil”, mediante la compra de viviendas para destinarlas a viviendas protegidas para jóvenes con rentas insuficientes.

“Dicha licitación se ejecutará en el marco de la línea de actuación 4.1 de vivienda protegida para alquiler para jóvenes con rentas insuficientes, del objetivo específico 9.8.2 dentro de la estrategia de desarrollo Urbano Sostenible e Integrado (EDUSI)” Revitalización del casco histórico- REVITACONIL”

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 64.1 del Decreto 18/2006, de 24 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Bienes de las Entidades Locales de Andalucía, se somete a información pública durante un plazo de veinte días, a contar desde el día siguiente al de la publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que cualquier persona física o jurídica pueda examinar el Pliego de Prescripciones Técnicas Particulares y el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares, alegar y presentar reclamaciones al mismo en el Registro General del Ayuntamiento hasta las 13:30 horas del día en que se cumpla el plazo indicado.

A tales efectos, se informa que los mencionados pliegos pueden consultarse en la Plataforma de Contratación del Sector Público y en el Tablón de Anuncios del Ayuntamiento. Conil de la Frontera, a 24 de febrero de 2020. EL ALCALDE, Fdo.: Juan Manuel Bermúdez Escámez.

Nº 14.121

**AYUNTAMIENTO DE VILLAMARTIN  
EDICTO EXPOSICIÓN PÚBLICA PADRÓN DE VEHÍCULOS DE  
TRACCIÓN MECÁNICA EJERCICIO 2020**

D. Juan Luis Morales Gallardo, Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento

de Villamartín, hace saber:

Aprobado por Resolución de esta Alcaldía n.º 215 de fecha 09 de Marzo 2020, el Padrón de Vehículos de Tracción Mecánica, referido al ejercicio de 2020, a efectos tanto de su notificación colectiva y recaudación en los términos que se deducen del artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, como de la sumisión de los mismos a trámite de información pública, por medio del presente anuncio, se exponen al público en las oficinas de Tesorería del Ayuntamiento de Villamartín, tablón municipal de Edictos y Portal de Transparencia, por el plazo de 15 días, a fin de que quienes se estimen interesados puedan formular cuantas observaciones, alegaciones o reclamaciones, por convenientes, tengan.

Contra el acto de aprobación del citado Padrón y de las liquidaciones contenidas en el mismo, podrá interponerse recurso previo de reposición ante la Alcaldía Presidencia en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la finalización de la exposición pública en el Boletín Oficial de La Provincia, de conformidad con lo previsto en el artículo 14.2.c) del Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de las Haciendas Locales.

En Villamartín, 09/03/2020. El Alcalde, Fdo.: D. Juan Luis Morales Gallardo.  
Nº 16.937

## AYUNTAMIENTO DE TARIFA ANUNCIO

**SOBRE APROBACION DE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA TRIBUTARIA POR LA DECLARACION DEL ESTADO DE ALARMA POR EL COVID-19 (DECRETO DE LA ALCALDÍA N.º 743 DE 19 DE MARZO DE 2020)**

Con fecha 19/03/2020 el Alcalde-Presidente ha dictado el Decreto n.º 743, cuyo texto se reproduce en su integridad a continuación.

Publicado el pasado 14 de marzo de 2020 en el BOE n.º 67 del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, el Ayuntamiento de Tarifa ha de adoptar medidas de carácter económico y tributario con carácter prioritario, para mitigar los efectos y perjuicios en la ciudadanía y en los sectores económicos.

Primero: El Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, publicado en el BOE n.º 73 de fecha 18 de marzo de 2020, aprueba con un triple objetivo: primero, reforzar la protección de las personas trabajadoras, las familias y los colectivos vulnerables; segundo, apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y tercero, reforzar la lucha contra la enfermedad.

Segundo: Considerado el contenido del convenio vigente entre el Ayuntamiento de Tarifa y la Diputación de Cádiz de fecha 27 de noviembre de 2014 en materia tributaria y sancionadora, por el que se delega a la Diputación a través de su Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria las siguientes materias: 1º La recaudación de los padrones tanto en periodo voluntario como ejecutivo de los siguientes tributos:

- 1- Impuesto sobre bienes inmuebles urbanos
- 2- Impuesto sobre bienes rústicos
- 3- Impuesto sobre bienes de características especiales
- 4- Impuesto sobre actividades económicas
- 5- Tasa por entrada y salida de vehículos
- 6- Impuesto sobre vehículos de tracción mecánica

2º La recaudación en periodo ejecutivo de las liquidaciones de ingreso directo, que incluye los tributos y demás ingresos de derecho público de titularidad municipal.

3º La gestión censal del impuesto de bienes inmuebles.

4º Tareas de comprobación e inspección tributaria.

5º Tramitación de sanciones de tráfico vial urbano.

Tercero: En consonancia con las medidas adoptadas en el referido Real Decreto 8/2020, de 17 de marzo, y siendo intención de esta Alcaldía adoptar todas las medidas necesarias para contribuir a minimizar el impacto económico prolongado más allá de la crisis sanitaria, ofreciendo todas las facilidades que el ordenamiento jurídico contempla en el ámbito tributario y de ingreso de derecho público.

Cuarto: Considerando lo dispuesto en el artículo 6 del Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, que indica que cada administración conservará las competencias que le otorga la legislación vigente en la gestión ordinaria de sus servicios para adoptar las medidas que estime necesaria en el marco de las órdenes directas de la autoridad competente a los efectos de los estados de alarma y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 4 y 5.

Quinto: Considerando la previsión establecida en el artículos 5 de la ordenanza reguladora de la tasa por ocupación de terrenos de uso público local con terrazas y estructuras auxiliares con finalidad lucrativa, relativo a la cuota específica para las ocupaciones que por razones técnicas o de ordenación del tráfico determinadas de oficio por la administración y por causas no imputables al contribuyente, no puedan autorizarse durante todo el año, y considerando que la declaración del estado de alarma decretada no posibilita la apertura de terrazas durante todo el año 2020 por ello sería de aplicación dicha tarifa para este ejercicio.

Conforme a los antecedentes y fundamentos expuestos, y haciendo uso de las atribuciones conferidas por el artículo 21 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, en concordancia con el artículo 106.3 del calendario, texto, esta Alcaldía RESUELVE:

Primero: Aprobar la ampliación hasta el día 30 de abril de 2020, de los plazos y términos de los siguientes procedimientos en materia de gestión tributaria y recaudación de tributos y de ingresos de derecho público gestionados directamente por el Ayuntamiento de Tarifa que no hayan concluido a la entrada en vigor del estado de alarma, en cumplimiento del artículo 33.1 de Real Decreto- Ley 8/2020 de 17 de marzo: 1º Pago de las deudas tributarias previstos en los apartados 2 y 5 del artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General tributaria (liquidaciones practicadas por el Ayuntamiento de Tarifa tanto en periodo voluntario como una vez dictada la

providencia de apremio)

2º Pago de los plazos y fracciones de los acuerdos de aplazamiento y fraccionamiento concedidos.

3º Plazos para atender los requerimientos, solicitudes de información con trascendencia tributaria, presentación de alegaciones en procedimientos tributarios, sancionadores o de declaración de nulidad.

4º Tramites de devolución de ingresos indebidos.

5º Tramites de rectificaciones de errores materiales y de revocación.

Segundo: Aprobar la extensión hasta el día 20 de mayo de 2020, de los plazos y términos de los siguientes procedimientos en materia de gestión tributaria y recaudación de tributos y de ingresos de derecho público gestionados directamente por el Ayuntamiento de Tarifa que se comuniquen a partir de la entrada en vigor de esta medida, salvo que el otorgado por la norma general sea mayor, en cuyo caso este resultará de la aplicación en cumplimiento del artículo 33.2 del real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo:

1º Pago de las deudas tributarias previstos en los apartados 2 y 5 del artículo 62 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General tributaria (liquidaciones practicadas por el Ayuntamiento de Tarifa tanto en periodo voluntario como una vez dictada la providencia de apremio)

2º Pago de los plazos y fracciones de los acuerdos de aplazamiento y fraccionamiento concedidos.

3º Plazos para atender los requerimientos, solicitudes de información con trascendencia tributaria, presentación de alegaciones en procedimientos tributarios, sancionadores o de declaración de nulidad.

4º Tramites de devolución de ingresos indebidos.

5º Tramites de rectificaciones de errores materiales y de revocación.

Tercero: Aprobar que el periodo comprendido desde el 18 de marzo de 2020 hasta el 30 de abril de 2020 no computará a efecto de los plazos establecidos en el artículo 66 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, relativos a prescripción, ni a efecto de los plazos de caducidad, ni a la duración máxima de los procedimientos iniciados de oficio, si bien durante dicho periodo podrá la administración impulsar, ordenar y realizar los trámites imprescindibles.

El plazo para interponer recursos o reclamaciones económico-administrativas frente a actos tributarios no se iniciará hasta concluido dicho periodo, o hasta que se haya producido la notificación en los términos de la sección tercera del capítulo II del título III de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, general tributaria, si esta última se hubiera producido con posterioridad a aquel momento. A los solos efectos del cómputo de los plazos previstos en el artículo 66 de la ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en el recurso de reposición y en los procedimientos económicos-administrativos, se entenderá, notificadas las resoluciones que les pongan fin cuando se acredite un intento de notificación de la resolución entre la entrada en vigor del presente Real Decreto-Ley y el 30 de abril de 2020. Todo ello en cumplimiento del artículo 33 del Real decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo.

Cuarto: Solicitar a la Diputación de Cádiz la adopción de todas las medidas necesarias y relacionados con el Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo respecto de los tributos e ingresos de derecho público delegados en virtud del convenio vigente de 27 de noviembre de 2014 en materia recaudatoria, sancionadora y de inspección.

Quinto: Aprobar la aplicación de la tarifa establecida en el artículos 5 de la ordenanza reguladora de la tasa por ocupación de terrenos de uso público local con terrazas y estructuras auxiliares con finalidad lucrativa, para las ocupaciones que por razones técnicas o de ordenación del tráfico determinadas de oficio por la administración y por causas no imputables al contribuyente, no puedan autorizarse durante todo el año al considerar que la declaración del estado de alarma decretada no posibilita la apertura de terrazas durante todo el año 2020. Ello supone aplicar el coeficiente del 0.66% a todas las cuotas resultantes por las ocupaciones de terrazas y estructuras autorizadas para el año 2020.

Sexto: No devengarán tasas ni precios públicos todas aquellas utilizaciones privativas, aprovechamientos especiales del dominio público, así como los servicios públicos o realización de actividades administrativas de competencia local, que afecten o beneficien de modo particular a los sujetos pasivos, y que no se puedan prestar o desarrollar con motivo del Estado de Alarma decretado, siempre y cuando no se constituya el hecho imponible por causas no imputables a las personas obligadas durante este periodo.

En tal sentido, el Ayuntamiento de Tarifa no emitirá liquidaciones por las tasas y precios públicos, no devengados afectadas por esta situación excepcional, entre otras, con carácter general por las siguientes exacciones:

1º Tasa por ocupación de la vía pública con puestos, barracas, casetas de venta, espectáculos, atracciones o recreo situados en terrenos de uso público local, así como industrias callejeras y ambulantes y rodaje cinematográfico. (Ocupaciones no realizadas por el estado de alarma)

2º Tasa por kioscos en la vía pública. (Todos los afectados del estado de alarma)

3º Tasa por ocupación del subsuelo, suelo y vuelo de la vía pública. (Todos los afectados del estado de alarma)

4º Tasa por la utilización de piscinas, instalaciones deportivas y otros servicios análogos (Todos los afectados por el estado de alarma)

5º Tasa por ocupación de terrenos de uso público local con mercancías, materiales de construcción, escombros, vallas, puntales, aspillas, andamios, contenedores y otras instalaciones análogas (Todos los afectados por el estado de alarma)

6º Tasa por servicio de mercado (Todos los afectados por el estado de alarma y no esenciales)

7º Precio público por los servicios prestados por la escuela municipal de música, danza y artes plásticas y escénicas de Tarifa "MAESTRO FERMÍN FRANCO UTRERA" (Todos los afectados por el estado de alarma)

Sexto: Publicar un anuncio de la presente resolución para conocimiento general de la ciudadanía en el tablón de anuncios electrónico en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz y en la página web del Ayuntamiento de Tarifa (WWW.Ayotatarifa.com) y notificarla a la Diputación de Cádiz y a los servicios administrativos relacionados.

De lo que se dará cuenta al Pleno de la Corporación en la siguiente sesión ordinaria que se celebre.

Lo que se publica para general conocimiento, informando que las medidas adoptadas con carácter extraordinario tienen carácter ejecutivo inmediato. En Tarifa, a 19 de marzo de 2020. El Alcalde-Presidente. Francisco Ruiz Giráldez. Firmado. El Secretario General. Antonio Aragón Román. Firmado. **Nº 19.167**

## ADMINISTRACION DE JUSTICIA

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 3

#### CADIZ EDICTO

D/Dª LIDIA ALCALA COIRADA, LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL NUMERO 3 DE CÁDIZ. HACE SABER: Que en los autos seguidos en este Juzgado bajo el número 213/2019 a instancia de la parte actora D/Dª. JOSE COCA GÓMEZ contra ESTRUCTURAS GADES SL sobre Ejecución de títulos judiciales se ha dictado DECRETO de fecha 2/3/19 del tenor literal siguiente:

Letrado/a de la Administración de Justicia D/Dª LIDIA ALCALA COIRADA  
En CÁDIZ, a tres de marzo de dos mil veinte

#### ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- JOSE COCA GÓMEZ ha presentado demanda de ejecución frente a ESTRUCTURAS GADES SL

SEGUNDO.- Se ha dictado auto despachando ejecución en fecha 10/5/10 por un total de 291.539,66. euros en concepto de principal.

TERCERO.- No se han encontrado bienes susceptibles de traba y se ha dado la preceptiva audiencia al Fondo de Garantía Salarial.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

ÚNICO.- Disponen los arts. 250 y 276 de la L.R.J.S que de no tenerse conocimiento de la existencia de bienes suficientes del ejecutado en los que hacer traba y embargo, se practicarán las averiguaciones procedentes y de ser infructuosas, total o parcialmente, el/la Letrado/a de la Administración de Justicia de la ejecución dictará decreto de insolvencia tras oír al Fondo de Garantía Salarial y a la parte actora.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación, PARTE DISPOSITIVA

ACUERDO: Declarar al/a los ejecutado/s ESTRUCTURAS GADES SL en situación de INSOLVENCIA por importe de 291.539,66. euros, insolvencia que se entenderá a todos los efectos como provisional. Remítase edicto para su publicación en el Boletín Oficial del Registro Mercantil.

Archívese el presente procedimiento y ése de baja en los libros correspondientes  
Notifíquese la presente resolución

MODO DE IMPUGNACIÓN: Contra la presente resolución cabe recurso directo de revisión que deberá interponerse ante quien dicta la resolución en el plazo de TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de la misma con expresión de la infracción cometida en la misma a juicio del recurrente, art. 188 L.R.J.S El recurrente que no tenga la condición de trabajador o beneficiario de régimen público de la Seguridad Social deberá hacer un depósito para recurrir de 25 euros, en el nº de cuenta de este Juzgado nº debiendo indicar en el campo concepto, la indicación recurso seguida del código "31 Social- Revisión". Si el ingreso se hace mediante transferencia bancaria deberá incluir tras la cuenta referida, separados por un espacio con la indicación "recurso" seguida del "código 31 Social- Revisión". Si efectuare diversos pagos en la misma cuenta deberá especificar un ingreso por cada concepto, incluso si obedecen a otros recursos de la misma o distinta clase indicando en el campo de observaciones la fecha de la resolución recurrida utilizando el formato dd/mm/aaaa. Quedan exentos de su abono en todo caso, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

Y para que sirva de notificación al demandado ESTRUCTURAS GADES SL actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En CÁDIZ, a tres de marzo de dos mil veinte. EL/LA LETRADO/A DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Lidia Alcla Coirada. Firmado. **Nº 16.888**

### JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1

#### ALGECIRAS EDICTO

D. JESUS MARIA SEDEÑO MARTINEZ, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 DE ALGECIRAS. HACE SABER: Que en los autos de Ejecución nº 5/2020, seguidos en este Juzgado a instancia de la parte actora Dª. MARÍA PORRAS HEREDIA contra "SERVICIOS INTEGRALES DE PERSONAL, S.L." sobre Cantidad, se ha dictado Auto y Decreto de esta fecha, cuyos encabezamientos y partes dispositivas, son del tenor literal siguiente:

#### "AUTO.-

En Algeciras, a cuatro de febrero de dos mil veinte.-

#### PARTE DISPOSITIVA.-

S.Sª. Iltna. DIJO: Procédase a la ejecución solicitada por Dª MARÍA PORRAS HEREDIA contra "SERVICIOS INTEGRALES DE PERSONAL, SL", por la cantidad de 802,17 euros en concepto de principal (729,25€uro, más el 10%), más la de 240 euros calculados para intereses y costas.

Notifíquese a las partes, haciéndoles saber que en aplicación del artículo 53.2 de la LJS, en el primer escrito o comparecencia ante el órgano judicial, las partes o interesados, y en su caso los profesionales designados, señalarán un domicilio y datos completos para la práctica de actos de comunicación.

El domicilio y los datos de localización facilitados con tal fin, surtirán

plenos efectos y las notificaciones en ellos intentadas sin efecto serán válidas hasta tanto no sean facilitados otros datos alternativos, siendo carga procesal de las partes y de sus representantes mantenerlos actualizados.

Asimismo deberán comunicar los cambios relativos a su número de teléfono, fax, dirección electrónica o similares, siempre que estos últimos estén siendo utilizados como instrumentos de comunicación con el Tribunal.

Contra este auto podrá interponerse recurso de reposición, a interponer ante este órgano judicial, en el plazo de los TRES DÍAS hábiles siguientes a su notificación, en el que además de alegar las posibles infracciones en que hubiera incurrido la resolución y el cumplimiento o incumplimiento de los presupuestos y requisitos procesales exigidos, podrá deducirse la oposición a la ejecución despachada, aduciendo pago o cumplimiento documental justificativo, prescripción de la acción ejecutiva u otros hechos impeditivos, extintivos o excluyentes de la responsabilidad que se pretenda ejecutar, siempre que hubieren acaecido con posterioridad a su constitución del título, no siendo la compensación de deudas admisible como causa de oposición a la ejecución. Así por este Auto, lo acuerdo mando y firma la Iltna. SRA. Dª MARÍA TERESA VIDAURRETA PORRERA, MAGISTRADA-JUEZ del JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM UNO DE ALGECIRAS. Doy fe.- LA MGDA.-JUEZ.- EL LETRADO DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA.-"; y "DECRETO

En Algeciras, a cuatro de febrero de dos mil veinte.

#### PARTE DISPOSITIVA.

En orden a dar efectividad a las medidas concretas solicitadas,

ACUERDO: Procédase al embargo de bienes de la ejecutada "SERVICIOS INTEGRALES DE PERSONAL, SL" por importe de 802,17 euros en concepto de principal, más 240 euros presupuestados para intereses y costas a cuyo fin requiriese a la misma para que, en el plazo de DIEZ DIAS, manifieste relacionadamente bienes y derechos suficientes para cubrir la cuantía de la ejecución, con expresión, en su caso, de las cargas y gravámenes, así como, en el caso de inmuebles, si están ocupados, por qué personas y con qué título, bajo apercibimiento de que, en caso de no verificarlo, podrá ser sancionado, cuando menos, por desobediencia grave, en caso de que no presente la relación de sus bienes, incluya en ella bienes que no sean suyos, excluya bienes propios susceptibles de embargo o no desvele las cargas y gravámenes que sobre ellos pesaren, y podrán imponersele también multas coercitivas periódicas.

Se hace saber a la ejecutada que el/los embargo/s acordado/s, podrá dejarse sin efecto si abona dichas cantidades, así como que el pago podrá realizarlo igualmente por transferencia en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado en la cuenta que mantiene en la OP de "SANTANDER", nº IBAN ES55-0049-3569-920005001274, haciendo constar en el apartado "concepto" el nº 1288-0000-64-0005-20.

Conforme a lo acordado en el art. 276.3 de la LRJS, dése traslado al FOGASA, para que, dentro del plazo de QUINCE DIAS, manifieste lo que a su derecho convenga, apercibiéndole que de no interesar la práctica de diligencia alguna, se procederá a dictar la Insolvencia Provisional de la ejecutada. Notifíquese la presente resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma podrán interponer recurso de reposición, por escrito a este Juzgado, dentro del plazo de TRES DIAS hábiles contados desde el siguiente de la notificación, con expresión de la infracción cometida a juicio del recurrente, sin cuyos requisitos no se admitirá el recurso.

Así por este Decreto, lo acuerdo mando y firma D. JESÚS MARÍA SEDEÑO MARTÍNEZ, LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA del JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. UNO DE ALGECIRAS. Doy fe.

#### EL LETRADO DE LA ADMÓN. DE JUSTICIA.-"

Y para que sirva de notificación al demandado "SERVICIOS INTEGRALES DE PERSONAL, S.L." actualmente en paradero desconocido, expido el presente para su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA PROVINCIA, con la advertencia de que las siguientes notificaciones se harán en estrados, salvo las que deban revestir la forma de auto, sentencia, o se trate de emplazamientos.

En Algeciras, a cuatro de febrero de dos mil veinte. EL LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA. Firmado.

"La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes." **Nº 17.019**

### 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

**SUSCRIPCION 2020:** Anual 115,04 euros.  
Semestral 59,82 euros. Trimestral 29,90 euros.

#### 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

Ejemplares sueltos: 1,14 euros